ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 9 de juliol de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Esbo Logistics Systems, SL, per al període 1.7.2013-30.6.2018 (codi de conveni núm. 08015042012008)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Esbo Logistics Systems, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juny de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Esbo Logistics Systems, SL, per al període 1.7.2013-30.6.2018 (codi de conveni núm. 08015042012008) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ESBO LOGISTICS SYSTEMS, SL, PARA EL PERÍODO 1.7.2013-30.6.2018.

CAPITULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de todo el personal de la empresa ESBO LOGISTICS SYSTEMS, SL, con independencia del lugar de prestación efectiva de servicios.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP, tendrá vigencia desde el 01 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2018.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento de su vigencia. Hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, el presente convenio será de aplicación en todo su contenido normativo.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Artículo 3. Garantías personales

En todo caso se mantendrán, a título individual, las condiciones de trabajo que fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el Artículo 26.5 Del Estatuto de los Trabajadores y el Artículo 4 de este convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas y podrán ser objeto de mejora por parte de la empresa. Los aumentos o mejoras concedidos voluntariamente o a cuenta del convenio durante la vigencia del mismo, serán absorbibles y compensables con las condiciones económicas establecidas por el convenio.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5. Principios generales

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quiénes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores de la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

La organización del trabajo tiene por objeto conseguir en la empresa un nivel adecuado de productividad basándose en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la colaboración común de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

CAPITULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD

Artículo 6. Clasificación profesional y movilidad

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Dentro de cada Grupo Profesional se crean diferentes Niveles.

La clasificación del personal que a continuación se relaciona es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa. Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad de la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría/nivel por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso de categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Cuando se realicen funciones de categoría/nivel superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y el de la función efectivamente realizada.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría/nivel.

El personal que preste sus servicios para la empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

CVE-Núm. de registre: 062013001381

Grupo I. Personal Superior o Técnico.
Grupo II. Personal de Administración.
Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo I. Personal Superior o Técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización de una o diversas áreas funcionales de la empresa.

Este grupo está integrado, a título orientativo, por las siguientes categorías profesionales/niveles, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

I.1. Nivel 1. Director General.

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de ésta o de las personal en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización en todas las áreas o departamentos en que la misma se estructure.

I.2. Nivel 2. Director de Logística, Director Comercial, Director de Informática.

Es el que con iniciativa y responsabilidad de mando está al frente de una de estas áreas o departamentos, u otros similares, dependiendo directamente del Director General.

I.3. Nivel 3. Jefe de Departamento.

Es el que al frente de un grupo de empleados y dependiendo de un Director de área, dirige la labor de su departamento, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Grupo II. Personal de Administración.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación. Están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Este grupo está integrado, a título orientativo, por las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

II.1 Nivel 1. Programador.

Es el empleado cuyo principal cometido es el de realizar trabajos de programación informática.

II.2 Nivel 2. Oficial de Primera.

Es el empleado que actuando bajo las órdenes de un jefe, si lo hubiere, con conocimientos teóricos y/o prácticos necesarios, realiza a la máxima corrección trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, dentro de las materias propias.

II.3 Nivel 3. Oficial de Segunda.

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos secundarios de la técnica administrativa.

III.4 Nivel 4. Auxiliar Administrativo.

Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo que no revistan especial complejidad.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

Grupo III. Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas.

Este grupo está integrado, a título orientativo, por las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

III.1. Nivel 1 Encargado de almacén.

Es el empleado responsable el almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscritos de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto.

III.2. Nivel 2 Jefe de Sección.

Es el empleado que actuando bajo las órdenes del Encargado de almacén, si lo hay, con conocimientos prácticos suficientes, se encarga de una cuenta de cliente o de la ejecución del trabajo de una sección o un área concreta de actividad dentro del almacén (entradas, salidas, cargas, etc.).

III.3. Nivel 3 Mozo Especializado.

Es el que tiene adquirida una larga experiencia en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento del espacio y seguridad.

Le corresponde el manejo de aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria de carga y descarga de vehículos en almacén.

III.4. Nivel 4 Mozo.

Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo.

CAPITULO IV
CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 7. Principios generales

La contratación del personal se efectuará conforme a las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Artículo 8. Periodo de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, y dependiendo de la titulación y el puesto a cubrir, no podrá exceder de los siguientes límites:

Técnicos titulados: seis meses.
Resto de trabajadores (excepto no cualificados): tres meses.
No cualificados: dos meses.

Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador pueden libremente resolver el contrato sin plazo de preaviso y sin que se pueda hacer ninguna reclamación.

El trabajador ha de percibir, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo con el que ingresa en la empresa.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador ha de continuar en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 9. Modalidades de contratación

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

a) Contrato de obra o servicio determinado.

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

Se entenderá como causa de finalización de la obra o servicio, la finalización natural de la contrata con la empresa cliente al término de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, incluida la terminación gradual de la misma, la rescisión anticipada de la misma por causa no imputable a la empresa, y la rescisión de dicha contrata por iniciativa de la empresa en el supuesto en que la misma tenga por fundamento o causa la falta de pago o el reiterado retraso por parte de la empresa cliente de las facturas correspondientes a los servicios contratados.

En atención a las contrataciones de la empresa y a la tipología de las mismas, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de cuatro años, al término de la cual el trabajador pasará a ser fijo de plantilla si continuara prestando servicios para la empresa.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el articulo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

De acuerdo con el carácter estacional de muchas de las actividades realizadas por la empresa para sus empresas clientes, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses.

Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

Artículo 10. Preaviso de cese voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio tienen la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa, si la relación laboral hubiese sido superior a un año, en los plazos de preaviso siguientes:

Técnicos titulados: dos meses.
Resto personal (excepto no cualificados): un mes.
No cualificados: 15 días.

Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo será de 8 días.

El incumplimiento del preaviso con la antelación indicada faculta a la empresa a descontar de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Si el trabajador avisa con la antelación referida, la Dirección de la empresa está obligada a liquidar, al finalizar este plazo, los conceptos fijos que se puedan calcular en aquel momento. Para el resto de conceptos está obligada en el momento habitual de pago.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

CAPÍTULO V
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 11. Jornada

Se establece una jornada laboral para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal de 40 horas.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios para el tiempo del “bocadillo”. De dicho tiempo, 10 minutos tendrán la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutarán del descanso del bocadillo proporcional a su jornada.

BOLSA DE HORAS

Con el fin de adaptarse a las variaciones del proceso productivo, se crea una bolsa de horas en la que se acumularán las horas con signo negativo o positivo según sean horas pendientes de trabajar u horas trabajadas de más.

Los días u horas no trabajados como consecuencia de falta de actividad, serán abonadas por la empresa y se acumularán, en forma de horas negativas, en la bolsa. Esta bolsa será compensada con las horas o jornadas adicionales trabajadas por encima de la jornada individual anual.

Las horas trabajadas por encima de la jornada individual anual, que no puedan ser compensadas por carecer de horas negativas en la bolsa, se acumularán con signo positivo en la bolsa para ser compensadas en la vigencia del Convenio preferentemente con las jornadas no trabajadas como consecuencia de los paros expuestos en el párrafo anterior.

El saldo de bolsa es interanual. En todo caso se liquidará el saldo negativo (a favor de la empresa) o positivo (a favor del trabajador) de la bolsa de horas en el finiquito, en el caso de finalización de la relación laboral por cualquier causa. Así mismo dicho saldo podrá ser liquidado siempre que medie acuerdo con los representantes de los trabajadores, en el caso de una previsión estructural y permanente de bajada de volúmenes de producción.

Artículo 12. Calendario

La elaboración del calendario, previa información a los trabajadores o sus representantes, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables.

En el calendario laboral se determinarán los días festivos locales o autonómicos en que se deberán disfrutar.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en el calendario laboral. Las horas extraordinarias han de tener carácter excepcional y su regulación debe acomodarse a las circunstancias siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengas exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal prevista en la Ley.

La retribución de las horas extraordinarias será la prevista en las tablas salariales o bien se compensarán con tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria.

Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno se retribuirán con un 25 por ciento más del importe de la hora extraordinaria prevista en las tablas salariales, y las realizadas en días festivos se retribuirán con un 35 por ciento más del importe de la hora extraordinaria.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

Artículo 13. Vacaciones

Todo el personal al servicio de la empresa tendrá derecho al disfrute de un período de treinta días naturales de vacaciones y proporcionales a los días de permanencia en la empresa, retribuidas en función del salario base y el plus convenio, salvo pacto en contrario.

Con carácter general se establecerá un calendario de vacaciones con 2 meses de antelación al período de disfrute de las mismas.

Se podrán disfrutar en uno o dos períodos, salvo pacto en contrario, preferentemente entre los meses de junio y Septiembre, salvo que durante este período la empresa vea incrementada su actividad productiva, pudiéndose disfrutar en períodos distintos a los fijados anteriormente, o se sobreviniera un grave descenso temporal de la producción, en cuyo caso la empresa y el trabajador podrán señalar un período distinto al anteriormente pactado para el disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso ni en víspera.

Se podrá establecer un sistema de rotación en la elección de los períodos vacacionales, teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa y el tipo de contratación, estableciendo a tal fin una lista entre todos los trabajadores, que determinará anualmente la prioridad en la elección. Así, los trabajadores con contrato temporal, serán los últimos en elegir. En el momento que adquieran la condición de indefinidos entrarán en el sistema de rotación en último lugar.

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practiquen el momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, si el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de la actividad laboral efectiva durante el período de devengo de las mismas.

Artículo 14. Permisos, licencias y excedencias

1. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y con justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos y cuantías siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Tres días laborables por nacimiento de hijo.

c) Dos días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, contados desde el lugar del centro de trabajo, superiores a 300 km., en recorrido de ida y vuelta, el plazo será de cinco días laborables.

d) Un día por cambio de domicilio del trabajador.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación.

f) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica debidamente documentada por el Médico mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con horario de trabajo.

g) Dos días para asuntos propios sin justificar, solicitándolo con al menos 72 horas de antelación, salvo acuerdo con la empresa y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en el mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo causas de fuerza mayor acreditada.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos por la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC, 23 de julio de 1998) se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto a los anteriores permisos.

2. Protección al embarazo y la maternidad.

a) Permiso de lactancia.

El permiso retribuido por lactancia hasta los nueve meses del niño, podrá disfrutarse a voluntad del trabajador/a:

- Por la reducción de jornada en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

- Por acumulación de dicho permiso, en un único período de 15 días laborables, inmediatamente después de finalizar el período de ausencia por maternidad.

Esta opción podrá ser disfrutada indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período por maternidad.

b) Vacaciones.

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre.

En el supuesto de fallecimiento del neonato, el período de suspensión no se verá reducido.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquello otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

d) Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada. En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

3. Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados por el Artículo 48 ET.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada por el Artículo 48 ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador habrá de comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de haber finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, pues el plazo de preaviso será de dos días naturales.

4. Excedencias.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, teniendo los restantes años la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo además derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un período mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

5. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

6. Ausencias al trabajo.

Todo el personal que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa deberá preavisar su ausencia con un mínimo de 24 horas de antelación a la hora en que deba empezar su jornada laboral, al objeto de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para su sustitución.

Se exceptúa de la regla anterior los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor, que impidan o dificulten al trabajador gestionar dicho preaviso con la antelación requerida.

En los supuestos en que se produzca una ausencia al trabajo como consecuencia de enfermedad o asistencia médica, el trabajador deberá aportar el parte médico de baja, o el volante de asistencia médica, dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad posible. Cualquier ausencia por bajas por enfermedad o accidente con o sin hospitalización sólo se entenderá justificada con el

CVE-Núm. de registre: 062013001381

correspondiente parte médico de baja emitido por los servicios de salud pública, no siendo admisibles, a estos efectos, los partes de reposo domiciliario.

Los partes de confirmación de baja médica deberán aportarse igualmente dentro de las 48 horas siguientes a su expedición.

CAPITULO VI
RETRIBUCIONES

Artículo 15. Condiciones económicas y estructura salarial

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

En la estructura del salario se distinguirán el Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

El presente convenio establece para cada categoría un Salario Base y un Plus Convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas.

1. Salario Base. Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo por día o por mes, según sea salario diario o mensual, para cada categoría o nivel según se especifica en las tablas salariales anexas a este Convenio. El salario base se percibirá todos los días del año, excepto los días de ausencia al trabajo que no tenga la consideración de ausencias retribuidas según la legislación vigente.

2. Plus Convenio. Será el establecido en las tablas salariales anexas a este Convenio, por día o por mes, según sea el salario diario o mensual, como complemento retributivo a los salarios establecidos en el punto anterior. El plus convenio se percibirá todos los días del año, excepto los días de ausencia al trabajo que no tenga la consideración de ausencias retribuidas según la legislación vigente.

3. Complementos de puesto de trabajo.

a) Plus de nocturnidad. Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, percibirá un plus de nocturnidad del veinticinco por ciento (25%) del salario base correspondiente a cada hora efectivamente trabajada dentro de dicho período.

b) Plus de productividad. Además de la remuneración salarial prevista en las tablas salariales anexas, se establece un concepto económico complementario consistente en una prima o incentivo a la producción. El importe de dicha prima se determinará por la empresa anualmente en función de la productividad general, una vez evaluada la cifra de ventas, y de las condiciones de trabajo de cada cliente.

Inicialmente se fijará el importe de la prima después de un período de referencia de 6 meses de producción estable.

Igualmente, dicha prima podrá ser revisable en cualquier momento si cambian las condiciones de trabajo de los clientes.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

La prima sólo se devengará durante los días de trabajo efectivo, por tanto no se cobrará en vacaciones ni durante la incapacidad temporal.

Dicha prima tampoco afectará al cómputo de pagas extraordinarias.

Son motivos de pérdida de la prima los siguientes:

1. Un error en la ejecución da lugar a la pérdida de la prima correspondiente a ese día.

2. Tres o más errores de ejecución durante el mes de lugar a la pérdida de la totalidad de la prima correspondiente a dicho mes.

4. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, de treinta días cada una, a razón de salario base más plus convenio, haciéndose efectivas de la siguiente forma:

Paga extraordinaria de marzo: 15 de marzo.
Paga extraordinaria de junio: 15 junio.
Paga extraordinaria de diciembre: 22 de diciembre.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

5. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o Mutua patronal, el trabajador perciba hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o Mutua patronal, el trabajador perciba hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, en los meses en que el índice de absentismo sea inferior en un 10% al porcentaje interanual, comparado con el índice de absentismo del año natural inmediatamente anterior.

Para calcular el porcentaje de absentismo se tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

a) Las horas empleadas en visitas a médicos debidamente justificadas.
b) Las horas de baja de IT por enfermedad y accidente no laboral.

Siempre y en todo caso, se abonará el mencionado complemento si el índice interanual de absentismo a tener en cuenta no supera al 1,5%.

6. Otras percepciones.

a) Seguro de accidentes. Como consecuencia de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones a tanto alzado:

- Por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo, 28.000 EUR.
- En caso de muerte, 19.000 EUR.
- Por incapacidad permanente total para su profesión habitual 16.000 EUR.

a) Fallecimiento. Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver a su residencia habitual.

7. Dietas.

En caso de generarse, se establecen las siguientes dietas:

Desayuno: 5 EUR.
Comida: 11 EUR.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

Cenas: 11 EUR.

Tanto la dieta por desayuno, comida y cena se percibirán, global o parcialmente, cuando por motivo del trabajo a realizar, se deban realizar fuera de su residencia habitual.

Artículo 16. Incremento salarial

Las partes acuerdan mantener las tablas vigentes a fecha 30.06.2013 durante todo el año 2013, sin aplicación de ningún tipo de revisión o incremento.

Cualquier incremento que se pueda producir por imperativo legal será objeto de compensación y absorción con las actuales retribuciones.

A los efectos de determinar los incrementos para los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018 se tomarán como referencia los aumentos de IPC real estatal.

CAPÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 17. Criterios generales

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales y colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves atendiendo a su trascendencia o intención.

17.1. Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la entrada o la salida del trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

3. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo dentro de la jornada sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

5. Descuidos y negligencias en la conservación o en el mantenimiento de los equipos o materiales de trabajo de los que sea responsable.

6. La falta de respecto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o proveedores, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

7. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio para sus compañeros o a la empresa.

9. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada de trabajo, sin la debida justificación.

17.2. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la entrada o salida del trabajo, cometidas en el plazo de un mes.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada. Habrá suficiente con una sola falta al trabajo cuando ésta afecte al relevo con un compañero o si como consecuencia de la inasistencia ocasione perjuicio de cierta consideración a la empresa.

3. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo, si perjudica el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o personas de las que dependa jerárquicamente en cualquier materia de trabajo, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que no se derive un perjuicio grave para las personas o las cosas.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como la utilización para usos propios o ajenos de los materiales de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

17.3. Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas de puntualidad no justificadas a la entrada o salida del trabajo, cometidas en un período de seis meses o más de 20 en un año.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude y deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.

6. La violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

10. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia de éste se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiera en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

11. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaría, vehículo o instalaciones.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y de cualquier naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 18. SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes.

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con un límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

Artículo 19. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben en los siguientes días:

Faltas leves: 10 días hábiles.
Faltas graves: 20 días hábiles.
Faltas muy graves: 60 días hábiles.

La prescripción de las faltas señaladas comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 20. Comisión Paritaria de interpretación del Convenio

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

La Comisión estará integrada por 4 vocales, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, y por los asesores respectivos.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán elegidos por sus representaciones entre las personas que han formado parte de la Comisión Negociadora. Los asesores de cada una de las partes serán designados libremente por los vocales, y podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión.

CVE-Núm. de registre: 062013001381

La Comisión Paritaria estará presidida por el que nombren sus miembros, o bien, por la persona que designe la autoridad laboral competente.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

1. la interpretación de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La vigilancia del cumplimiento de los pactos en el convenio colectivo según lo estipulado en el artículo 85.3.i. del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias después de la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Entender e informar por escrito, de forma previa y obligatoria, antes de acudir a la vía administrativa i/o judicial, sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en la empresa, por aplicación de interpretación derivados del convenio.

5. El ejercicio de las anteriores funciones no impedirá en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en las disposiciones legales.

6. Al efecto de solucionar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, las partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá acuerdo expreso.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria son vinculantes y se adoptan por consenso.

La Comisión Paritaria se reunirá de manera obligatoria a instancia de cualquiera de las partes en un término máximo de 7 días naturales desde la recepción de la convocatoria y resolviendo las cuestiones en un término no superior a 7 días naturales, excepto acuerdo expreso entre las partes.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del convenio, a todos los efectos, el del domicilio social de la empresa, pero podrá domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede que las partes determinen.

La representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, firman el presente texto de Convenio colectivo y Anexos, en prueba de conformidad y para la debida constancia por duplicado.

Anexo 1
TABLAS SALARIALES 2013

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL MES	TOTAL AÑO	HORA EXTRA	SEGURIDAD SOCIAL	COSTE EMPRESA	HORAS CONVENIO (1800)
Director General	1.860,30	317,73	-	2.178,04	32.670,56	19,06	10.095,20	42.765,76	23,76
Director Logística	1.488,24	264,78	-	1.753,02	26.295,25	19,06	8.125,23	34.420,48	19,12
Director Comercial	1.488,24	264,78	-	1.753,02	26.295,25	19,06	8.125,23	34.420,48	19,12
Director Informática	1.488,24	264,78	-	1.753,02	26.295,25	19,06	8.125,23	34.420,48	19,12
Jefe Departamento	1.140,30	199,18	-	1.339,48	20.092,21	15,89	6.208,49	26.300,70	14,61
Programador	1.140,30	199,18	-	1.339,48	20.092,15	14,83	6.208,47	26.300,62	14,61
Oficial 1ª	949,72	168,40	-	1.118,12	16.771,84	12,71	5.182,50	21.954,35	12,20
Oficial 2ª	900,80	163,92	-	1.064,72	15.970,77	11,65	4.934,97	20.905,73	11,61
Auxiliar Administrativo	819,99	159,52	-	979,51	14.692,67	10,59	4.540,03	19.232,70	10,68
Encargado Almacén	968,00	170,95	-	1.138,95	17.084,22	12,71	5.671,96	22.756,18	12,64
Jefe Sección	904,09	163,92	-	1.068,01	16.020,09	11,65	5.318,67	21.338,76	11,85
Mozo Especializado	24,84	8,71	-	-	15.299,98	10,59	5.079,59	20.379,57	11,32
Mozo	21,58	7,82	-	-	13.404,26	9,53	4.450,22	17.854,48	9,92

CVE-Núm. de registre: 0620130013 81

Dietas nacionales:

Comida: 11,60.
Cena: 11,60.
Dormir: 11,60.
Desayuno: 5,27.
Total: 40,09.

Barcelona, 9 de juliol de 2013
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062013001381