

Dimarts, 13 de maig de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 9 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas Clima, SA, per al període 01.09.2013-30.04.2014 (codi conveni núm. 08002932011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Manufacturas Clima, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 d'octubre 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 Manufacturas Clima, SA, per al període 01.09.2013-30.04.2014 (codi conveni núm. 08002932011994) 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*.

Trascripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MANUFACTURAS CLIMA, SA, PARA EL PERÍODO 1.9.2013-30.4.2014

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Se registrarán por este Convenio colectivo las relaciones con todos los trabajadores que presten actualmente servicio en el Centro de trabajo en la ciudad de Barcelona, o que ingresen en lo sucesivo en dicho centro.

Quedan, no obstante, excluidas de la aplicación de los presentes acuerdos, los cargos de alta dirección o alto consejo en los que concurren las características o circunstancias expresadas en el Art. 2, nº 1, apartado a) del vigente Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente acuerdo sindical, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez homologado por la Autoridad Laboral, si bien las condiciones económicas pactadas tendrán efecto desde el 1 de septiembre de 2013.

Artículo 3. *Duración.*

El presente Convenio colectivo, tendrá una duración hasta el día 30 de abril de 2014, prorrogándose de año en año si no se denuncia con un mes de antelación, al menos, a su término o prórroga en curso. Esta denuncia habrá de realizarse por escrito y dirigida por la parte negociadora del Convenio. Al respecto, se estará, en esta materia, a lo determinado en el Art. 86 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales y categorías del personal comprendidos en el ámbito de este Convenio, son las contenidas en la Disposición Adicional Segunda de este Convenio.

Dimarts, 13 de maig de 2014

Artículo 5. Regulación Salarial.

Las condiciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestaciones de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo, quedando todos los conceptos retributivos repartidos del siguiente modo.

1. Salario base: El salario durante el período 1 de septiembre de 2013 al 30 de Abril de 2014, será, para cada una de las distintas categorías profesionales incluidas dentro de los Grupos Profesionales, los acordados en la Tabla Salarial Anexa.

2. Ad Personam: Este plus tiene el carácter de absorbible compensable y no revalorizable.

3. Participación en beneficios.

A. Por el concepto de participación en beneficios se abonará, mensualmente, un 6 por 100 del salario base, incrementado con el premio de antigüedad.

B. Por el mismo concepto, se abonará, además, un 4,4 por 100 sobre el salario por actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva del personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

C. En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el punto anterior, se abonará a título individual el 4,4 por ciento, previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. No se computarán a efectos de calcular los porcentajes de absentismo los permisos retribuidos en los apartados a), b), c), g), h) y k) del Art. 14 del presente Convenio colectivo y los que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siere que en ambos casos se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

D. En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios, se computan las gratificaciones extraordinarias.

4. Antigüedad.

A. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario base, para todos los grupos de personal.

B. El cómputo del mismo se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

C. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría y grupo.

5. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario –junio y Navidad- serán de una mensualidad, cada una de ellas. Pudiendo prorratearse mensualmente, de común acuerdo entre trabajador y empresa.

6. Complemento Personal Convenio.

Este complemento tendrá el carácter de No absorbible, no compensable y revalorizable. Ello no obstante será absorbible y compensable con los aumentos del Salario Bases que se produzcan.

Artículo 6. Mensuales.

Tendrán la consideración de mensuales todas las categorías contenidas en la Disposición Adicional Segunda de este Convenio.

Dimarts, 13 de maig de 2014

Artículo 7. Vacaciones.

Las vacaciones anuales comprenderán 30 días naturales que se iniciarán a partir de la fecha que se determine de común acuerdo entre ambas representaciones al establecer el correspondiente calendario laboral.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se pacata en 40 semanales de trabajo real o efectivo. El descanso intermedio obligatorio en los horarios seguidos o continuados que se realicen en la empresa, se considerará excluido de dicho total de horas anuales, no computándose pues a ningún efecto, dicho descanso como tiempo de trabajo.

Artículo 9. Ropa de Trabajo.

La empresa proporcionará la ropa de trabajo adecuada a la labor concreta a realizar, a razón de una de estas prendas por año.

Artículo 10. Incapacidad Temporal.

En el supuesto de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 60% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de tres días cada año. Este beneficio será absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse ala trabajador que represente el pago de estos tres días.

Artículo 11. Visita médica y asuntos particulares.

Los trabajadores tendrán derecho a 18 horas anuales retribuidas, para acudir o acompañar al cónyuge y a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a la visita del médico o especialista de la Seguridad Social, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo. Se conceden, asimismo, 16 horas anuales para asuntos particulares.

Artículo 12. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) por nacimiento de hijo, dos días con retribución. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento será opción del trabajador disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días con retribución. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos), dos días con retribución. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

g) Por intervención quirúrgica o lesiones con fracturas del cónyuge, padres, hijo, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.

h) por matrimonio, quince días naturales con retribución.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.

j) Por boda de un hijo, un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.

Dimarts, 13 de maig de 2014

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, los trabajadores, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

4. Lo regulado en el presente artículo, apartado 1, puntos b), c), f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder a tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán acreditar una antigüedad mínima de un año.

Artículo 13. Régimen disciplinario.

1. Faltas.

A. Leves.

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.

2. Hasta 3 faltas de puntualidad al mes.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.

4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.

5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

6. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.

8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

B. Graves.

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.

2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.

3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hecho que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.

Dimarts, 13 de maig de 2014

4. El incumplimiento de las normas legales generales, la de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de Seguridad en el Trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.

7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.

9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

C. Muy Graves.

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.

2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.

3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras material, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.

14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

2. Sanciones.

Las sanciones máximas que puedan imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Dimarts, 13 de maig de 2014

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

Artículo 14. Prescripción

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

- a) Faltar diez días al trabajo en el periodo de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de 6 meses.
- e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
- g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.
- h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

Artículo 15. Régimen de no aplicación de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre empresa y representantes legitimados para negociar el Convenio colectivo se podrá proceder previo periodo de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que afecten las siguientes materias:

- a) Jornada laboral.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de turnos de trabajo.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, por cuanto excedan los límites que para la movilidad funcional prevea el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El período de consultas tratará sobre las causas que motivan la propuesta de inaplicación y tendrán una duración no superior a treinta días. Transcurrido el periodo de consultas si las partes no hubieran llegado a ningún acuerdo, someterán la solución de sus discrepancias al Tribunal Laboral de Cataluña o arbitro que el mismo departamento designe.

Disposición Adicional Primera.

Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas en relación con la interpretación de presente Convenio.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por las siguientes personas:

Dimarts, 13 de maig de 2014

Por parte de la Dirección de la empresa: Jordi Ensenyat Salada.

Por parte de la representación de los trabajadores: Rosario de Ascó Román.

La Comisión Paritaria del Convenio, dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada por escrito. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que establece su reglamento.

Disposición Adicional Segunda.

Tabla salarial.

Salario Base:

Grupo 1: 779,24.

Ex - categorías incluidas: auxiliar y especialista.

Grupo 2: 819,07.

Ex - categorías incluidas: oficial.

Grupo 3: 852,79.

Ex - categorías incluidas: encargado, contraamaestre y jefe de sección.

Grupo 4: 880,37.

Excategorías incluidas: director de área y diseñadora.

Barcelona, 9 d'abril de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès