

Divendres, 27 de juny de 2014

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

RESOLUCIÓ de 10 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Logística Europea de Automoció, SL, per als anys 2014–2016 (codi de conveni 08100732012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Logística Europea de Automoció, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de gener de 2014, 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 Logística Europea de Automoció, SL, per als anys 2014–2016 (codi de conveni 08100732012014) 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 LOGÍSTICA EUROPEA DE AUTOMOCIÓN, SL, PARA LOS AÑOS 2014-2016

Preámbulo.

Son firmantes del presente Convenio la dirección de Logística Europea de Automoció (en adelante "LEA" o "la empresa") y la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio, al amparo de lo previsto en el artículo 87 del Real decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante "Estatuto de los trabajadores").

Dadas las especiales características del objeto social de la Empresa, y su eminente orientación a la prestación de servicios a terceras empresas, ambas partes han puesto de manifiesto su flexibilidad y adaptación en temas clave como son las modalidades de contratación y la jornada de trabajo, con el fin de colaborar con la gestión de la Empresa y garantizar la buena marcha de la misma.

Por otro lado, han apostado claramente por la solución de los conflictos colectivos que puedan darse antes de acudir a la jurisdicción competente, otorgando esta función a la Comisión Mixta con carácter previo, además de la de la interpretación y vigilancia que le caracteriza.

CAPÍTULO I. Ámbitos del Convenio

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio colectivo de empresa resultará de aplicación a todas las actividades que integran el objeto social actual de la misma, así como a aquellas actividades que pudieran formar parte de su objeto social a futuro, si se desarrollasen durante la vigencia del presente Convenio.

Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de: gestión, planificación, control, marketing, comercial y cuantas otras sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la Empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

Divendres, 27 de juny de 2014

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la Empresa Logística Europea de Automoción, SL, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del Convenio, de forma automática, aquellas relaciones que estén expresamente excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de carácter especial.

No obstante, y aún tratándose de relaciones laborales comunes, la Empresa podrá proponer la exclusión del Convenio colectivo a quien ocupe puestos y realice actividades que supongan una especial responsabilidad y confianza. En estos casos, deberá constar la aceptación expresa y escrita del trabajador/a, la regulación de sus condiciones por escrito y dejarse abierta la posibilidad de renuncia a la situación de exclusión.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio es definido como de ámbito del centro de Barcelona, por lo que afectará a todos los trabajadores que sean contratados o presten servicios en dicho centro.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración y vigencia del presente Convenio será de tres años, iniciándose la misma el 1 de enero de 2014 y finalizando el 31 de diciembre 2016, ambos inclusive.

Igualmente, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 2014, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

CAPÍTULO II. Prórrogas y denuncias

Artículo 5. Prórroga.

Este Convenio quedará prorrogado de forma automática por períodos de un año a partir del término de la vigencia del mismo, en el caso de que ninguna de las partes haga uso del derecho de denuncia del mismo.

Artículo 6. Denuncia: Forma, tiempo y efectos.

Con el fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá llevar a cabo el trámite de denuncia del mismo antes del término de la vigencia establecida, esto es del 31 de diciembre del año 2016. Sólo será válida la denuncia ejercitada por quien esté legitimado para ello.

El tiempo válido para llevar a efecto la posible denuncia será el de, al menos, dos meses antes del término de su vigencia.

La forma deberá ser mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para ello, y las materias objeto de la negociación que pretende. La parte receptora deberá acusar recibo de este escrito y, del mismo, se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo para su constancia y registro.

Ejercitada la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios que determinen un calendario para las negociaciones a realizar en un plazo no superior al mes, desde el momento de la recepción del escrito de denuncia.

CAPÍTULO III. Vinculación, Compensación, Interpretación, Vigilancia de lo pactado y efectos

Artículo 7. Compensación y absorción.

El Convenio permite la compensación y absorción de cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa.

Divendres, 27 de juny de 2014

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulten de las disposiciones legales y administrativas.

Artículo 8. Interpretación y vigilancia de lo pactado.

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo pactado en el presente Convenio se atribuye a una Comisión paritaria mixta, representativa proporcionalmente de las partes que han negociado el presente Convenio.

Las Comisión tendrá las siguientes facultades de:

- a) Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.
- b) Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado.
- c) Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

El lugar de reunión de la Comisión Paritaria será en las oficinas centrales de la Empresa, salvo que las partes acuerden otro lugar.

Las reuniones se solicitarán mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más 30 días hábiles en cualquiera de los casos.

En caso de controversia en el seno de la Comisión Paritaria, las partes someterán sus discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que correspondan.

Artículo 9. Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

No resultará de aplicación Convenio colectivo de ámbito superior cuyo ámbito funcional no contemple todas y cada una de las actividades de LEA en el momento en que se pretenda su aplicación.

CAPÍTULO IV. Principios generales en materia de contratación.

Artículo 10. Períodos de prueba.

Dada la especialización y formación que se facilitará durante los primeros meses de formación, todas las personas empleadas independientemente de su titulación estarán sometidas al período de prueba de 6 meses.

El desistimiento de la relación laboral durante el período de prueba no dará lugar a indemnización alguna a la otra parte.

Artículo 11. Promociones y ascensos.

Para la cobertura de vacantes se dará preferencia al personal (temporal o indefinido) que ya preste servicios de la empresa.

En el caso de que ningún empleado de la empresa reúna todos los requisitos necesarios para ocupar el puesto vacante, la empresa procederá a la cobertura del puesto vacante a través de la búsqueda de personal externo.

La cobertura de un puesto de un grupo profesional superior por necesidades temporales por personal de la empresa no conllevará la consolidación de derecho económico alguno. Por tanto, en el momento en que se termine la cobertura temporal, y el trabajador retorne a su grupo profesional anterior volverá a percibir los emolumentos que venía percibiendo conforme a dicho grupo profesional.

Divendres, 27 de juny de 2014

Artículo 12. Ceses voluntarios.

El/la trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante la manifestación de su voluntad de dimisión de forma inequívoca.

A tal fin, deberá remitir escrito a la Empresa, con acuse de recibo, en el que indique su voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha término de su relación laboral, con los plazos mínimos siguientes:

- a) Grupos 0, 1, 2 y 3: 20 días naturales.
- b) Grupos 4 y 5: 15 días naturales.
- c) Grupos 6 y 7: 10 días naturales.

En el supuesto caso de que el/la trabajador/a incumpla el tiempo de preaviso que le corresponda, la Empresa podrá retener, y hacer suyas, en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día del salario del trabajador/a por cada día que incumpla el preaviso mínimo a que viniera obligado.

CAPÍTULO V. Contratación y empleo

Artículo 13. Contratos eventuales e interinaje.

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra salvo la siguiente especificación:

a) Contratos eventuales.

Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1. b) del ET tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un período de 12 meses.

En caso de que un contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Contrato de interinidad.

Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

Artículo 14. Fijos discontinuos.

Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de los trabajadores incluidos en este colectivo:

1. El orden de llamada se llevará a cabo iniciándose por los trabajadores que lleven más tiempo sin actividad.
2. Estando en relación directa con la Empresa en la que hubieran estado prestando servicios con anterioridad.
3. Afectando al puesto de trabajo que hubiera desempeñado en la misma.

Artículo 15. Contrato de obra o servicio determinado.

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la Empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar los siguientes requisitos en relación a este tipo de contrato temporal:

Causa de estos contratos.

Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la Empresa, tanto en su estructura central y corporativa como en relación con los servicios que se contraten y realicen a favor de terceros de acuerdo con el objeto social de la Empresa.

Divendres, 27 de juny de 2014

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en la prestación de servicios de LEA para cualquier otra Empresa para realizar servicios contemplados dentro del objeto social de la primera.

Duración de los contratos.

La duración del contrato de obra o servicio determinado que se suscriba vendrá determinada por la previsión del tiempo necesario para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, atendiendo a lo manifestado en el contrato, acuerdo o pedido alcanzado entre LEA y cualquier otra empresa.

De ser fecha cierta, será ésta la que determine la vigencia del mismo.

De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquella.

En los supuestos de extinción parcial de la contrata, se estará a los que se dispone más adelante.

Formalización.

Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre:

La existencia de un contrato mercantil entre LEA y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo y volumen de personal idóneo para su realización.

El contrato de obra o servicio determinado entre LEA y la persona contratada para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia y la duración cierta o incierta del mismo.

Extinción.

El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato o por alcanzarse la fecha de terminación del contrato.

Del mismo modo, el contrato de obra o servicio determinado podrá extinguirse en aquellos supuestos en que el contrato mercantil entre LEA y la empresa tercera, que motivó la suscripción del contrato de obra o servicio con el trabajador/a, se deje sin efecto como consecuencia de la voluntad de alguna de las partes o incumplimiento atribuible a alguna de las mismas.

Por otro lado, cuando en el marco del contrato mercantil suscrito entre LEA y una tercera empresa sea un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la Empresa tercera con la que LEA contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones en el contrato inicial, éstas razones posibilitarán la extinción de parte de los contratos de obra o servicio determinado suscritos con los trabajadores/as vinculados con el cumplimiento del contrato mercantil inicial.

En este caso, y para producir plenos efectos de extinción normalizada, se deberán dar las siguientes circunstancias:

Comunicación escrita suficiente de la empresa tercera a LEA en la que conste la incidencia que provoca la alteración del volumen del servicio contratado.

Acuse de recibo de la comunicación anterior.

Análisis del volumen de personas trabajadoras afectadas que estén adscritas al servicio que se extingue parcialmente.

En caso de no ser posible la afectación de forma clara y directa por adscripción real, vendrá determinada por el criterio objetivo de la antigüedad del contrato firmado entre LEA y los/as trabajadores/as adscritas a ese servicio.

Comunicación de preaviso suficiente al trabajador/a.

Puesta a disposición del trabajador/a, junto con el correspondiente finiquito, de la indemnización que le corresponda por finalización del contrato, al amparo de lo que esté dispuesto en la normativa reguladora de este tipo de contratos.

Divendres, 27 de juny de 2014

CAPÍTULO VI. Dirección y organización de la empresa

Artículo 16. Principio general.

Corresponde a la Dirección de la empresa, la organización del trabajo con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento y las competencias que tengan reconocidas, en el mismo marco, la representación de los trabajadores.

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.

La determinación de las políticas generales de la Empresa: Financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.

La organización del trabajo en todos sus centros.

La clasificación y funciones de los trabajadores/as en ausencia de pacto concreto que le vincule.

La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.

La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.

El régimen de disciplina en el trabajo.

Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 17. Bases de actuación y objetivos de empresa y personal.

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa LEA, están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y salud, la diligencia y la buena fe, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos así como a la formación necesaria.

Los objetivos que se persiguen son relativos a la productividad y calidad necesaria y exigible, la plena ocupación, la remuneración objetiva, la integración, la no concurrencia, resolución interna previa a los conflictos colectivos, la paz social y cuantos otros de índole complementaria deban ser contemplados.

Artículo 18. Clasificación profesional.

Todas las personas trabajadoras de la empresa LEA estarán encuadradas en alguno de los siguientes grupos profesionales en función de su aptitud profesional para el desempeño del trabajo, titulaciones regladas y no regladas, y contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los grupos profesionales definidos serán ocho, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

Dentro de cada grupo profesional, los trabajadores podrán asumir todas las tareas incluidas en dicho grupo. Para movibilidades funcionales entre diferentes grupos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Comprende al personal no cualificado, de nueva incorporación en la empresa.

Este personal, permanecerá como máximo un periodo de doce meses, al inicio del treceavo mes pasará de forma automática a ser adscrito al grupo (grupos 1 al 3) que le corresponda por la función que desarrolle.

Divendres, 27 de juny de 2014

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Comprende la realización de operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y / o atención sin requerir de una formación específica.

Las operaciones vinculadas a este grupo son las siguientes:

Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Operarios/as de montaje, manipulaciones y producción en general.

Operarios de suministro a líneas de fabricación y montaje.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos/as de almacén.

Operaciones de limpieza.

Lecturas de contadores o suministros en general.

Funciones de vigilancia.

Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo Profesional 2. Criterios generales.

Integra funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos.

Actividades operativas en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

Operarios de calderas.

Labores elementales de laboratorio.

Funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores.

Almaceneros en general.

Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes.

Clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos.

Carretilleros.

Conductor mecánico.

Conductor de todo tipo de vehículos.

Divendres, 27 de juny de 2014

Operador de maquinaria pesada y grúas.

Operador de locomotoras de ferrocarril.

Lecturas de contadores expertas, con movilidad a distintas zonas.

Mecánicos y / o electricistas de mantenimiento y reparación de maquinaria.

Auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas.

Todas aquellas que por asimilación y / o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Integra funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

Tareas operativas en maquinaria de envasado y / o acondicionado.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Funciones de responsabilidad de equipo de trabajo, bajo la dependencia de jefe de turno o sección.

Tareas propias de los/as operadores/as de sistemas informáticos.

Trabajos de mecanografía, con alto nivel de pulsaciones y bajo nivel de errores, que puede llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios.

Administrativos/as en general con estudios avanzados de ofimática.

Programadores/as (júnior).

Técnicos de sistemas (júnior).

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este Grupo.

Grupo Profesional 4. Criterios generales.

Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

Oficiales administrativos/as.

Técnicos de sistemas informáticos.

Técnicos de selección.

Técnicos de laboratorio.

Técnicos de personal.

Divendres, 27 de juny de 2014

Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio.

Vendedores/as especializados.

Programador informático avanzado (senior).

Técnico de Prevención de Riesgos.

Técnico de Calidad.

Ingenieros (júnior).

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este Grupo.

Grupo profesional 5. Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

Jefes de Servicio, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito. Reporta a su gerente.

Jefes Departamento.

Ingeniero de proyectos.

Analista funcional informático.

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional 6. Criterios generales.

Incluye las siguientes modalidades de funciones:

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas en una misma unidad.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

Gerente de cuentas.

Jefe de Área.

Delegados/as de la red de ventas.

Jefe de proyectos informáticos.

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Divendres, 27 de juny de 2014

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

Directores/as de área.

Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este Grupo.

CAPÍTULO VII. Jornadas, horarios, descansos, licencias

Artículo 19. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria máxima anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.816 horas anuales, a distribuir de lunes a domingo.

Para el establecimiento del cómputo de la jornada anual, se tomará en cuenta el calendario laboral de la zona geográfica donde se sitúa el centro de trabajo de la Empresa o, en su caso, el calendario laboral adoptado por el cliente para el cual se realiza el servicio contratado.

Artículo 20. Distribución de la jornada.

Con carácter general, la distribución y determinación de la jornada será programada por la Empresa de forma semanal, de lunes a domingo, atendiendo a las necesidades del servicio, y será comunicada a los trabajadores y a sus representantes legales, como mínimo, dentro de la semana inmediatamente anterior a su efectividad.

La Empresa podrá distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo, siempre con un límite de hasta 12 horas y un mínimo de 3 horas de jornada diaria de trabajo, respetando, salvo supuestos de fuerza mayor, un período mínimo de preaviso de 3 días laborables.

En cualquier caso, el número máximo de jornadas que podrá realizarse al máximo de las 12 horas será de 10 días al mes, sin que puedan acumularse más de dos días consecutivos.

Los excesos o defectos de jornada derivados de dicha distribución serán regularizados, con carácter general, dentro de los doce meses siguientes posteriores a aquel en que hubieran tenido lugar.

En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto legalmente, sin perjuicio de la posibilidad de acumulación de los mismos de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 21. Tipos de jornada y descansos.

Las jornadas de trabajo podrán ser continuadas o partidas. En el caso en que se acuerde una jornada continuada, ésta podrá ser intensiva o dentro del sistema de turnos de la empresa.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 6 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como de tiempo efectivo.

En el caso de trabajadores/as menores de 18 años será de aplicación lo que marque la normativa laboral vigente.

En el caso de jornada partida, los tiempos de descanso vendrán determinados en los diferentes cuadros-horarios que se fijen en el centro de trabajo de la Empresa, siendo de un mínimo de media hora, en todo caso, y sin perjuicio de los descansos que les corresponda a los trabajadores durante el desarrollo de su jornada.

En todo caso los descansos serán como mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

Artículo 22. Adecuación de jornada.

Las especiales características de la Empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Divendres, 27 de juny de 2014

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la máxima antelación posible, procurando un mínimo de 48 horas, siempre que sea posible y las circunstancias lo permitan.

De la misma forma, la duración de la jornada, podrá reducirse o incluso anularse cuando concurren causas de no producción o no actividad motivadas por necesidades de los clientes o derivadas de circunstancias previstas o imprevistas.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones se realizará con la máxima antelación posible, procurando un mínimo de 24 horas, siempre que sea posible y las circunstancias lo permitan. Sin embargo, en aquellos casos extraordinarios en que las situaciones de no producción o falta de actividad se produzcan de forma imprevista la reducción de la jornada podrá comunicarse y hacerse efectiva durante el transcurso de la misma.

La falta de horas trabajadas como consecuencia de la "falta de actividad", se compensarán directamente con el tiempo en exceso trabajado dentro del mismo mes.

Si al final del mes, este saldo fuese negativo para el trabajador, seguirá percibiendo el salario completo, salvo los pluses asociados a la presencia diaria, pero quedarán pendientes de regularización y realización las horas debidas por falta de actividad hasta el plazo comprendido entre el mes en que se haya generado el saldo negativo y los doce meses siguientes en que se produzcan.

En ningún caso, se considerará como horas extraordinarias las horas necesarias para cubrir esta compensación debida. Este saldo queda, en cualquier caso, cerrado a final del ejercicio siguiente al que se haya generado el saldo negativo.

Los pluses que van asociados a la presencia diaria y que dejen de percibirse en los casos de "falta de actividad" deberán abonarse en el momento en que estas horas se recuperen y siempre en proporción de las horas que se vayan recuperando (días completos u horas adicionales).

Asimismo en los casos en que se recuperen horas derivadas de la "falta de actividad" en uno de los seis días festivos (cuatro días por fiestas autonómicas y por fiestas locales), las horas trabajadas se computarán con un 15 % adicional pasando estas horas adicionales a ser consideradas como de recuperación de horas por "falta de actividad".

El periodo dentro del cual se podrá compensar la realización de horas por "falta de actividad" se ampliará en el tiempo en que fuese interrumpido por causas ajenas a la Empresa, tales como vacaciones o bajas médicas del trabajador.

Si al finalizar un ejercicio económico, un trabajador registrase un exceso en el saldo de horas realizadas y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales.

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la Empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

Artículo 23. Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

Los horarios de trabajo establecidos indican el tiempo efectivo de permanencia en el puesto de trabajo.

El tiempo de vestuario que necesite cada trabajador será fuera del horario establecido.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Puesto que existe la adecuación de la jornada y sus compensaciones, la hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo anual indicado por el calendario laboral del servicio.

Divendres, 27 de juny de 2014

En estos casos, y antes de ser abonadas, se tendrá en cuenta lo regulado en la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas que no sean posibles compensarlas con descanso se abonaran al precio hora del salario base.

El precio hora del salario base indicado será el resultante de la división del salario anual de tablas reflejado en Anexo I, correspondiente al Grupo profesional en el que esté encuadrado el trabajador, dividido por el número de horas año establecidas como jornada anual efectiva.

La realización de horas de trabajo por encima de la duración máxima de la jornada diaria, respetará el principio de voluntariedad del trabajador/a salvo en los siguientes casos:

En supuestos de trabajo a turnos, hasta que éste se haya producido la incorporación del trabajador adscrito a dicho turno para el mismo puesto de trabajo o por la presencia de un tercero que lo sustituya en su ausencia, durante un máximo de 4 horas.

En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad de trabajo como por atender a determinadas fechas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal.

Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia debida.

Las circunstancias aquí indicadas son consideradas de naturaleza estructural.

Para el cómputo máximo anual actual (80 horas), no se tendrán en cuenta las relacionadas en los supuestos a), b) y c) anteriores.

Las personas que en su función ejercen mando o coordinación sobre otros (Grupos 4, 5, 6 y 7) no percibirán cantidades por concepto de horas extraordinarias. Su propia función está retribuida con conceptos complementarios que compensan su posible mayor dedicación y responsabilidad.

Artículo 25. Modificaciones de jornada y horario.

La Empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada, de los horarios o de los turnos de trabajo con arreglo a las reglas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, dadas las especiales características que rodean los servicios propios de la Empresa y, especialmente, los servicios prestados a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el curso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada el cliente, con el que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la Empresa podrá variarlo de forma provisional o definitiva en función del contrato mercantil suscrito con la empresa cliente.

Ambas medidas se entienden, de forma expresa, como no constitutivas de cambio sustancial de condiciones de trabajo.

En el caso de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadores/as víctimas de violencia de género, la empresa y la persona afectada, de forma directa, habrán de pactar la mejor forma de adaptación en función de las necesidades y situación real existentes.

Artículo 26. Vacaciones.

Las personas enmarcadas en el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un período vacacional de 22 días laborables anuales por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 22 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

Los períodos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta los tipos de servicio y necesidades de los clientes a los que pueda estar adscrito el trabajador/a, los periodos no productivos, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos. Teniendo en cuenta el anterior principio, con carácter general, los períodos vacacionales se disfrutarán atendiendo a las siguientes pautas:

Divendres, 27 de juny de 2014

Al menos 15 días de vacaciones se disfrutarán, siempre que sea posible, en el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

Los días restantes deberán ser solicitados junto con los anteriores 15 días, con la finalidad de poder prever su cumplimiento, tanto la empresa como el/la trabajador/a. El disfrute de estos días restantes se realizará de forma prioritaria en días de paro de producción o de menor o falta de actividad y, solo en casos muy excepcionales, se estudiará la posibilidad de compatibilizar el disfrute de días de vacaciones en días los de actividad y producción normal.

La solicitud del total de los días de vacaciones a que se tenga derecho deberá realizarse hasta la fecha tope del 30 de abril de cada año. En el caso de personal en período de prueba, lo solicitarán en el momento de comunicación de superación del mismo.

Las vacaciones se disfrutaran dentro del año natural al que corresponden, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por la Empresa, disfrutarse en el mes de enero del año inmediatamente siguiente un máximo de 5 días laborables.

Cuando no se trate de períodos vacacionales generales por actividad del centro, reducciones o paradas de producción o similares, establecidos en los correspondientes calendarios laborales, la empresa comunicará al trabajador/a la aceptación de su propuesta o las nuevas fechas propuestas con, al menos, 2 meses de antelación al inicio de las mismas.

Después de la elaboración del calendario anual de vacaciones, cuando sobrevengan necesidades económicas, técnicas, organizativas o necesidades de producción (puntas de trabajo, actividades imprevistas, aumento de actividad, necesidades de los clientes...) la empresa podrá modificar el calendario de vacaciones para adecuarlo a las nuevas necesidades. La comunicación de esta circunstancia a los trabajadores se realizará con la máxima antelación que sea posible. En estos casos se trasladarán los periodos de vacaciones de los trabajadores que sean necesarios a otros días de reducción o falta de actividad o paros de producción dentro del mismo año natural. Si con estas medidas no fuera posible disfrutar los periodos de vacaciones dentro del año natural que corresponda, la empresa podrá asignar el disfrute de los días de vacaciones pendientes a días no productivos, o de falta o menor actividad dentro del primer cuatrimestre del ejercicio siguiente, incluso más allá del 31 de enero del año natural siguiente al de devengo.

Para la elección del período vacacional de más larga duración, y en el caso de turnos, se mantendrá la prioridad de elección para quienes acrediten tener hijos/as cursando estudios reglados siempre y cuando el trabajador en la fecha del disfrute de vacaciones tenga al menos una antigüedad en la Empresa de más de dos años, caso contrario el criterio será el de antigüedad.

Artículo 27.Reducción de jornada por cuidado de familiar.

De conformidad con lo establecido en el art. 37.6 del ET, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de dicho artículo, son un derecho individual y prevalente que corresponde a cada trabajador. Sin perjuicio de lo anterior se establecen en este artículo los criterios a tener en cuenta para los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor de este convenio, ejerzan el derecho a la reducción de jornada la Empresa. Para tal fin, y dadas las eventuales dificultades organizativas de la Empresa, se deberá atender al número de éstos que generen este derecho por cada centro de trabajo, conforme a parámetros objetivos, basados en la necesidad de atención al cliente.

En atención de los criterios anteriores, el derecho a la reducción de jornada deberá concretarse dentro de la jornada requerida por el cliente.

En todo caso, si algún trabajador de los que disfrutaban a la entrada en vigor del presente convenio colectivo de un esquema de reducción horaria solicitase modificar su concreción horaria, la que solicite deberá ajustarse, en todo caso, a los horarios de trabajo solicitados por la empresa cliente en la que se presten servicios.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Divendres, 27 de juny de 2014

CAPÍTULO VIII. Retribuciones y salario

Artículo 28. Salario.

Tendrán el carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el/la trabajador/a directamente vinculadas a su actividad laboral, tanto en dinero como en especie, y que se especifican en la estructura salarial del presente Convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios, o retribuciones correspondientes a partidas no salariales por obedecer su naturaleza a suplidos de gastos (dietas etc.) serán siempre entendidas en cuantía bruta, y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se deban aplicar de acuerdo con la normativa fiscal y de Seguridad Social.

Artículo 29. Estructura salarial.

El salario que perciben los trabajadores de la Empresa, estará encuadrado en los conceptos siguientes:

a) Salario Base.

Es la cantidad que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio, y correspondiente a la indicada para el Grupo Profesional correspondiente al que esté adscrito el trabajador.

Su percepción es mensual.

b) Pagas extraordinarias.

Es la cantidad que se debe percibir con carácter extraordinario semestralmente en junio y diciembre. Su cuantía será igual al salario base mensual correspondiente a cada Grupo Profesional.

Su percepción será prorrateada en períodos mensuales iguales por doceavas partes.

c) Complementos al puesto de trabajo.

Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, debido a especiales características del puesto de trabajo a desempeñar. Las cantidades percibidas por este concepto no serán consolidables ni "ad personam", y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignan.

Su percepción, mientras dure, será mensual. Son ejemplos de esta prima, el plus servicio, plus función y plus valoración del puesto.

d) Complementos de productividad y/o calidad de trabajo.

Es la cantidad que se puede percibir por razón de mayor productividad y/o mejor calidad del trabajo realizado, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan unidas, o no, a un sistema de retribución por rendimiento. Su percepción está sujeta a las condiciones establecidas en el pacto del servicio entendiéndose como norma general que su percepción es por 11 meses al excluirse de esta percepción el periodo vacacional.

e) Otros conceptos.

La empresa, en función de las especiales características de la función (ej.: ventas), desempeños excepcionales, cumplimiento de objetivos y similares, podrá abonar cantidades variables, tanto de forma continuada como de pago único.

En cada caso se informará a la persona afectada de la causa de su obtención, carácter de la retribución discrecional o no, en los casos que así sea, y la sujeción concreta, o no, a objetivos, volúmenes de facturación, clientes, y cualesquiera otros.

Artículo 30. Liquidación y pago de salarios.

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro facilitada por el trabajador para este sólo fin, siendo el mismo titular de esta cuenta.

Divendres, 27 de juny de 2014

La empresa no se hace responsable de los retrasos en el abono de salarios debidos a tardanza o error en la comunicación de un posible cambio de aquellas. Caso de cambio, deberá comunicarlo por escrito y con antelación suficiente para que pueda actualizarse el cambio comunicado.

Para los casos de término de relación laboral con la Empresa, la liquidación de los salarios debidos por ésta se realizará mediante talón bancario o transferencia bancaria.

En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salarios, tendrá validez de prueba del pago realizado la orden de transferencia realizada a favor del trabajador.

Si el trabajador lo solicitara, se le entregará una propuesta de finiquito para su comprobación anterior y previsión de ingresos.

Artículo 31. Incrementos salariales.

Para el año 2014 los salarios serán los de las tablas adjuntas en anexo I en los que se especifica la cuantía bruta mensual y anual por cada Grupo Profesional.

Para los años 2015 y 2016, el salario base de los trabajadores, cualquiera que sea su Grupo Profesional, se verá incrementado en la misma cuantía en EUR en que, en su caso, se revalorice el salario mínimo interprofesional (SMI) en dichos años. En caso de que no se produzca incremento alguno del SMI en alguno de los citados ejercicios la empresa no tendrá que incrementar salario alguno.

Artículo 32. Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

No obstante, si una vez pasado el trámite a que se refiere el artículo 8 de este Convenio, persistiese el desacuerdo en cuanto a la inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión de Convenios Colectivos competente.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO IX. Retribuciones no salariales

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, sino que tienen como finalidad sufragar los gastos realizados por el trabajador en el desarrollo de su puesto de trabajo.

Artículo 33. Dietas.

Los/as trabajadores/as que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

9,00 (nueve) EUR brutos para el caso de comida.

9,00 (nueve) EUR brutos para el caso de cena.

18,00 (dieciocho) EUR brutos en caso de hacer comida y cena el mismo día.

80,00 (setenta y dos) EUR brutos para caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, si bien deberá cumplirse la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado (por ejemplo, liquidación por notes de gasto), en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

CAPÍTULO X. Movilidad en el trabajo

Artículo 34. Movilidad funcional.

La Empresa podrá ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores/as con sometimientos a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función, y por la pertenencia a un determinado Grupo profesional.

Divendres, 27 de juny de 2014

No obstante ello, y debido a la imposibilidad de poder tener todas las funciones clasificadas en cada Grupo como se ha tratado de indicar en su apartado correspondiente, ambas partes abordarán este tema, cuando surja, con la mayor flexibilidad posible.

En cuanto a los derechos del trabajador/a, si la movilidad fuera descendente (realización de trabajos de categoría, nivel o Grupo inferiores al que tiene reconocido) por decisión de la Empresa, seguirá percibiendo la totalidad del salario y pluses que le correspondían con anterioridad por su Grupo profesional. Si fuera por petición del trabajador, pasará a percibir el salario y pluses que le correspondan por su nuevo Grupo profesional.

En el caso de movilidad ascendente (realización de trabajos de superior categoría, nivel o grupo al que tiene reconocido), el/la trabajador/a percibirá mientras los realice la cantidad de salario reconocida para el Grupo profesional nuevo. La realización de estos trabajos no supondrá derecho de ocupación de vacante automática por el paso de tiempo determinado en la nueva función.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñaran por tiempo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo grupo profesional y salario quedaran consolidados.

Artículo 35. Movilidad geográfica.

La empresa podrá desplazar a su personal a centros de trabajo distintos a aquel en que habitualmente presta sus servicios, siempre que existan razones técnicas, organizativas y/o de producción.

La designación de la persona o personas afectadas la realizará la empresa en base a razones objetivas de capacidad e idoneidad para la cobertura de la necesidad que lo requiere, incluida la imposibilidad de cubrir puestos de trabajo suficientes para dar la cobertura de servicio contratada con terceros.

Esta posibilidad podrá ser explicitada en los contratos de trabajo correspondientes para el caso de coberturas de servicios en centros de trabajo distintos dentro del ámbito de la misma provincia. En estos casos, contrato de trabajo a realizar en distintos centros, la causa vendrá constituida de inicio, sin tener que atender a otras necesidades posteriores que las propias de la conveniencia objetiva de necesidad de cobertura de trabajo.

Para subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar al trabajador/a estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 40 kilómetros del centro donde habitualmente prestaba sus servicios, la Empresa abonará la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro de distancia (ida y vuelta) si el trabajador/a utilizara para el desplazamiento su vehículo particular.

Si utilizara transporte público, se abonará la cantidad realmente pagada mediante la presentación de los justificantes suficientes.

Artículo 36. Traslados.

Si con ocasión de realizar el desplazamiento del trabajador o trabajadores, se requiriera el cambio de domicilio, se estará íntegramente a lo dispuesto en las normas vigentes para estos casos: razones, notificaciones, opciones, etc.

CAPÍTULO XI. Régimen disciplinario

Artículo 37. Faltas y sanciones.

La Empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

Artículo 38. Procedimiento sancionador.

Las sanciones que imponga la Empresa a los trabajadores por faltas consideradas muy graves serán siempre motivadas, con expresión de fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y con copia informativa a los representantes de los trabajadores correspondientes.

Divendres, 27 de juny de 2014

Si el infractor tuviera la consideración de representante de los trabajadores, y en las mismas circunstancias anteriores, se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Artículo 39. Graduación de las faltas.

Los incumplimientos de los trabajadores serán considerados como leves, graves o muy graves en función de la enumeración siguiente:

1. Faltas leves:

a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.

b) Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.

c) No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) Falta de aseo y limpieza personal.

g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.

i) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa y sin presencia de personas ajenas a la Empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.

j) Fumar en lugares de la Empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.

k) La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la Empresa con instrucciones de su uso.

l) La inobservancia de normas y circulares internas de la Empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.

m) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la Empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

n) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.

o) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la Empresa.

p) No comunicar, con carácter previo, la no asistencia al puesto de trabajo, dentro de las dos horas anteriores y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

q) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

2. Faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se considerarían muy graves.

Divendres, 27 de juny de 2014

- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y / o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
 - d) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
 - e) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
 - f) La simulación de enfermedad o accidente.
 - g) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
 - h) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
 - i) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajados que tuvieran concatenación con aquellos.
 - j) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
 - k) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la Empresa.
 - l) Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
 - m) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
 - n) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
 - o) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - p) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
 - q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las Empresas clientes.
 - r) Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la Empresa, como de aquellas otras Empresas para las que se preste los servicios.
 - s) Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la Empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.
 - t) La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la Empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.
 - u) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y salud en el Trabajo.
 - v) Abstenerse de la realización de revisiones médicas obligatorias por las características del puesto de trabajo.
 - w) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.
3. Faltas muy graves:
- a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte faltas durante un año.
 - b) Ausencias por más de dos días al trabajo no justificadas en el período de un mes durante un periodo de treinta días.

Divendres, 27 de juny de 2014

- c) Las faltas injustificadas al trabajo durante 5 días alternos en un período de 6 meses, o 10 alternos durante 1 año.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- e) El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia Empresa como de Empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- g) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.
- h) La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.
- i) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia Empresa como de Empresas clientes a tercera personas.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- l) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.
- m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
- n) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- ñ) La reincidencia en tres faltas leves o dos graves en un periodo de doce meses, aunque haya mediado sanción.
- o) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante ante otros trabajadores, provoque perjuicios notorios o se realice con vejación para la persona ordenante.
- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.
- q) El uso abusivo para fines particulares de los medios que la Empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
- r) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la Empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.
- s) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
- t) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- u) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de la Empresa ante sus clientes u otras entidades externas.
- v) Hurtar documentos de la Empresa o de sus clientes.
- w) Revelar a terceros datos de la Empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- x) Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la Empresa que impliquen a la misma, salvo autorización.
- y) Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

Divendres, 27 de juny de 2014

z) Ponerse a sí mismo o al personal de la Empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

aa) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 40. Graduación de sanciones.

Las sanciones que deban aplicarse a los incumplimientos de los trabajadores, lo serán teniendo en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y daño causado, entre otras. En concreto, las sanciones que podrá aplicar la Empresa serán las siguientes:

1. Para faltas leves: Amonestación.
2. Para faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días
3. Para faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Artículo 41. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tiene conocimiento y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XII. Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Artículo 42. Principio general.

La empresa y los/las trabajadores/as consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, ambas partes adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento, haciendo cumplir, llamando la atención necesaria e imponiendo las sanciones que procedan dentro de las obligaciones y derechos de cada una de las partes, de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 43. Reconocimientos médicos.

La Empresa, respetando los principios de dignidad, confidencialidad y riesgo para la salud, llevará a cabo reconocimientos médicos con la finalidad de poder asignar a los/las trabajadores/as a puestos que puedan desarrollar sin riesgo conocido par su salud, tanto al inicio de la relación laboral como iniciada ésta si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

En los puestos de trabajo que impliquen la conducción de vehículos, manejo de maquinaria compleja y/o cualquier otra circunstancia que se acuerde entre los representantes de los trabajadores y la Empresa, se establece obligatoriedad de llevar a cabo reconocimiento médico como medida imprescindible para la realización con aptitud de la función encomendada.

Del mismo modo, en caso de trabajos realizados para terceras empresas clientes, cuando se exija la realización de reconocimiento médico para el trabajo a desarrollar, será requisito necesario a cumplir por los trabajadores adscritos a tal servicio.

Artículo 44. Formación y medios de protección.

La Empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa.

Los/las trabajadores/as, por su parte, están obligados/as a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

CAPÍTULO XIII. Otras disposiciones

Artículo 45. Vestuario y herramientas.

En el momento de la incorporación de los/las trabajadores/as, la Empresa hará entrega de 2 equipos completos en función de las características del servicio y según la época del año en que se produzca la incorporación (verano o invierno). La entrega de la ropa de la siguiente temporada se entregará el mes de Septiembre (invierno) y en Abril (verano). La sustitución de los mismos vendrá dada por el normal deterioro, sin fecha fija.

Divendres, 27 de juny de 2014

El/la trabajador/a, en el momento de causar baja en la Empresa por cualquier motivo, viene obligado/a a la devolución de la ropa de trabajo facilitada por la Empresa y que debe obrar en su poder. De no hacerlo, la Empresa podrá deducir del finiquito de salarios a que tuviera derecho el importe de la ropa no devuelta.

La Empresa entregará al trabajador/a que precise de herramientas para el desempeño de su trabajo, aquellas que le sean necesarias, debiendo conservarlas y devolverlas en caso de requerimiento de la Empresa. En caso de término de relación laboral, se estará al tratamiento indicado para la ropa de trabajo.

Artículo 46. Seguro de accidentes.

La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de parcial según baremo, total, absoluta y gran invalidez) y muerte siempre que sean derivadas de un accidente laboral.

La cobertura de la póliza abarcará a todos los/as trabajadores/as desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción ó término de la misma.

La cuantía de la cobertura referida será de 20.000 EUR brutos (dieciséis mil EUR).

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quién, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la Empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora.

Artículo 47. Formación.

Es objetivo preferente de la empresa el fomento de la formación del personal que la integra, por lo que anualmente elaborará un programa de formación con expresión de las acciones formativas a realizar, personal incluido y momento de realización.

Esta formación, como cualquiera otra complementaria se llevará a cabo tanto en las instalaciones de la Empresa como en otras ajenas a la misma.

Artículo 48. Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de las Empresas a través de diferentes procedimientos.

c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

Divendres, 27 de juny de 2014

2. Las empresas se comprometen a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, las empresas asumen las siguientes obligaciones:

- a) Las empresas se comprometen a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES 2014 (EUR brutos anuales).

Grupo profesional	Salario Base Mensual	Nº pagas	Salario Base Anual
0	645,30	14,00	9.034,20
1	658,21	14,00	9.214,88
2	669,50	14,00	9.372,98
3	756,61	14,00	10.592,60
4	800,17	14,00	11.202,41
5	901,81	14,00	12.625,29
6	1.013,12	14,00	14.183,69
7	1.121,21	14,00	15.696,92

Barcelona, 10 d'abril de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès