

Dilluns, 13 de juliol de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de juny de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alemany, SA, per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08101192012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa ALEMANY, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de febrer 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa ALEMANY, SA, per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08101192012015) 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 ALEMANY, SA, PARA LOS AÑOS 2014-2017.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que la empresa Alemany, SA tiene en la provincia de Barcelona, pudiendo aplicarse a cuantas delegaciones o centros de trabajo se creen en el futuro.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados y chocolates, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos ubicados en la provincia de Barcelona, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las empresas afectadas por el mismo, con excepción de los que ocupen alguno de los cargos de Consejero, Director, Subdirector, Gerente y Secretario general.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 01 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017.

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, salvo que sea objeto de denuncia para la revisión o la rescisión.

La denuncia para la revisión o la rescisión de este Convenio debe ser formulada por la representación que lo proponga, como mínimo con un 1 mes de antelación a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación se constituirá la comisión negociadora y se procederá de conformidad al artículo 89.2, párrafo segundo, del Estatuto de los trabajadores.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

El plazo máximo de negociación del convenio será catorce meses si su vigencia ha sido igual o superior a los dos años, contados desde la pérdida de su vigencia.

En tanto no se llegue a un acuerdo el convenio denunciado mantendrá su vigencia.

Artículo 5. Aumentos salariales.

Alemany, SA garantiza un aumento salarial de las cuantías establecidas en este convenio del modo siguiente:

Año 2014: 0%.

Año 2015: 0%.

Para los años 2016 y 2017, ambas partes se reunirán en el último trimestre del año 2015 con la finalidad de establecer la cuantía de los posibles incrementos salariales.

Artículo 6. Declaración antidiscriminatoria.

El Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

7.1 Se crea la Comisión Paritaria prevista en el Estatuto de los trabajadores como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

7.2 La Comisión Paritaria integrada por 1 vocal en representación de la empresa y 1 más en representación de todos los trabajadores, siempre escogidos de entre los que han integrado las representaciones de la Comisión negociadora del Convenio.

7.3 Podrán asistir a las reuniones de la Comisión, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que sean citados.

7.4 Son funciones de la Comisión Paritaria las que le asigna la legislación vigente, en especial, las siguientes:

a) La interpretación del Convenio.

b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.

c) El resto de funciones que le son atribuidas mediante este convenio.

d) De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se establecen las condiciones y procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y la inaplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que en caso de desacuerdo las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un máximo de siete días para hacer un pronunciamiento a contar desde que la discrepancia fuera planteada. De no llegar a ningún acuerdo la discrepancia será sometida en un plazo de siete días en el Tribunal Laboral de Cataluña mediante los procedimientos establecidos en su reglamento.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán ad personam, las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 9. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Artículo 10. Organización del trabajo.

Debido a las especiales circunstancias de la industria de helados, que es de temporada, las empresas podrán organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta y la distribución.

Los trabajadores, fuera de los períodos de alta producción, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique su formación profesional, no sea vejatorio para su condición ni suponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de empresa o los Delegados de personal, juntamente con la Dirección de la empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

Artículo 11. Modificación de las condiciones de trabajo.

Se estará a las normas específicas establecidas en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 12. Productividad.

Con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, ambas partes convienen:

1. Definir como objetivos:

- Elevar la competitividad y rentabilidad.
- Optimizar la capacidad productiva.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

2. Definir como principales factores que inciden sobre la productividad los siguientes:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivos material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En función de estos objetivos y factores, son de aplicación los criterios siguientes:

1. La negociación de los asuntos relacionados con la productividad se hará mediante acuerdos a nivel empresa.
2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad adecuados a las circunstancias de la empresa que permitan hacer el seguimiento de la misma a dos niveles, el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.
3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal o período base para las comparaciones.
4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de la medición de productividad.
5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidas por los trabajadores.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) Información previa de los mismos a los trabajadores.

b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.

c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el Convenio vigente.

Con independencia de lo expuesto, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y en condiciones de homogeneidad.

Capítulo II. Retribución.

Artículo 13. Salario.

Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos. A los efectos que puedan resultar pertinentes se considerará como salario base para todas las categorías la cantidad mensual de 800 EUR (doce mensualidades y dos pagas extras: 800x14).

Artículo 14. Complemento de antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en bienios, con un máximo de diez. Los bienios que se devenguen durante la vigencia de este convenio tendrán una cuantía anual de 307,97 EUR para 2014. Al personal fijo discontinuo se le aplicará el sistema de bienios indicado computándose cada 24 meses de trabajo efectivo como un bienio.

Artículo 15. Complemento de trabajo nocturno.

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas. Los valores vigentes para este complemento serán incrementados en el mismo porcentaje que se incrementa el convenio para cada tramo de vigencia del mismo. El importe mínimo por hora efectivamente trabajada en el mencionado período nocturno será de 1,45 EUR de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, para 2014.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los serenos y vigilantes.

Artículo 16. Complemento de puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo, tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada centro de trabajo de acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa o Delegado de personal.

Artículo 17. Complemento de puesto de trabajo: Plus de frío.

Los trabajadores que presten servicios en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -8°C, percibirán una cantidad por cada hora efectivamente trabajada en esas condiciones. Esta cantidad se establece en función de la categoría profesional según tabla salarial.

Quedan excluidos de la percepción de este plus los trabajadores que presten sus servicios utilizando carretillas climatizadas.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario más antigüedad.

Las pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas en doce mensualidades, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los fijos discontinuos, eventuales y otros no fijos percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Ante la imposibilidad de adelantar, con carácter general, al mes de junio la paga de julio, se recomienda efectuar dicho adelanto a aquellas empresas que no tengan dificultades de tipo técnico o financiero para realizarlo.

Artículo 19. Paga de participación en Beneficios.

La denominada paga de beneficios, consistente en una mensualidad de salario más antigüedad se hará efectiva bajo los siguientes parámetros.

La paga se devengará entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año anterior. Su abono se hará efectivo en el mes de septiembre del año siguiente.

Para tener derecho a percibirla el trabajador debe haber prestado servicios efectivos durante un mínimo de siete meses durante el período de devengo. Los períodos de incapacidad temporal no se considerarán prestación efectiva de servicios a estos efectos, a excepción del descanso por maternidad.

- Para el 2014: la paga se abonará a todo trabajador que cumpla con el requisito anterior.

- Para los años 2015, 2016 y 2017, la paga estará sujeta al cumplimiento del presupuesto de ventas netas establecidas por la empresa. Dicho presupuesto será presentado para su validación por parte de empresa y representantes de los trabajadores antes del 30 de marzo del año en curso.

Los trabajadores que entren o cesen en la empresa durante el período de devengo de la paga la percibirán en proporción al tiempo trabajado, una vez superado el período mínimo de siete meses de trabajo efectivo.

Artículo 20. Quebrantos.

Los trabajadores que realicen cobros a clientes percibirán una compensación, por día efectivamente trabajado en tal función, de 2,50 EUR, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en productos a causa de las circunstancias de su trabajo.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos, así como cuando la empresa no responsabilice al auto-vendedor de las diferencias.

Capítulo III. Clasificación de personal.

Artículo 21. Clasificación profesional.

En general. Las clasificaciones del personal de este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

- I. Coordinadores.
- II. Encargados de departamento.
- III. Ayudantes de encargado.
- IV. Oficiales 1ª.
- V. Oficiales 2ª.
- VI. Ayudantes.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

VII. Auxiliars.

VIII. Personal en pràctiques.

IX. Personal en formació.

Grupo I. Coordinadores. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Encargados de departamento. Quedan comprendidos en este concepto quienes se encarguen de gestionar el correcto funcionamiento de la sección y de liderar al equipo de trabajo que depende de la misma.

Grupo III. Ayudante de encargado. Comprende el personal que siendo de la total confianza del encargado de departamento ayude a este o incluso pudiera ejercer como tal en caso de ausencia de dicho encargado.

Grupo IV. Oficiales 1ª. Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V. Oficiales 2ª. Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

Grupo VI. Ayudantes. Son los trabajadores destinados a proporcionar ayuda a cualquier tipo de trabajador de una categoría superior.

Grupo VII. Auxiliars. Son los trabajadores destinados a proporcionar ayuda a cualquier tipo de trabajador de una categoría superior y que su experiencia laboral es inferior a la de un ayudante.

Grupo VIII. Personal en pràctiques. Son trabajadores que realizan pràctiques en la empresa ya sea con retribución económica o sin ella, con el objetivo de ir adentrándose en el mundo laboral.

Contratación de primer trabajo en el sector.

La empresa podrá contratar con esta categoría aquellos trabajadores que accedan a su primer trabajo en el sector o que carezcan de experiencia profesional.

Se estipula que la permanencia en dicha categoría será como máximo de 24 meses. Una vez cumplido este período pasarán a ocupar la categoría superior, la función de la cuál ejerzan.

Para esta categoría se aplicará el salario establecido en el artículo 13 del Convenio.

Clasificación según el trabajo desarrollado.

1. Comerciales.

a. Responsable de Comerciales.

b. Comerciales.

c. Preventistas.

d. Comercial 3ª.

e. Ayudante de Comerciales.

2. Administrativos.

a. Responsable Administración.

b. Administrativo 1ª.

c. Administrativo 2ª.

d. Telefonista.

e. Ayudante Administrativo.

f. Auxiliar Administrativo.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

3. Repartidores.

- a. Responsable Repartidores.
- b. Repartidor Carnet 1ª.
- c. Repartidor Carnet 2ª.
- d. Repartidor Temporada Carnet 1ª.
- e. Repartidor Temporada Carnet 2ª.
- f. Ayudante de Reparto con carnet.
- g. Ayudante de Reparto sin carnet.

4. Almacén.

- a. Responsable Almacén.
- b. Segundo de Almacén.
- c. Camarista.
- d. Colocador de almacén.
- e. Ayudante de almacén.
- f. Auxiliar de almacén.

5. Producción.

- a. Responsable Producción.
- b. Segundo de Producción.
- c. Elaborador de crema.
- d. Operario de fábrica.
- e. Ayudante de fábrica.
- f. Auxiliar de fábrica.

6. General.

- a. Trabajador en prácticas.
- b. Aprendices.

Clasificación según permanencia.

El personal de las empresas sujetas a este Convenio se clasificará, en atención a su permanencia al servicio de las mismas, de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la Ley.

Los trabajadores que, al 4 de julio de 1994, tuvieran la condición de fijos de campaña, mantendrán sus derechos y deberes a título personal.

Otras definiciones.

La permanencia en cualquiera de las categorías será revisable cada año, no pudiendo permanecer por un período superior a 3 años de prestación efectiva de servicios en cada una de las categorías de personal en formación, personal en prácticas y auxiliar.

Artículo 22. Ascensos.

Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las empresas incluidas en este Convenio tendrán derecho preferente, en igualdad de condiciones, para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de administrativos y obreros se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo:

Jefes de segunda y Oficiales de primera. Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.

Oficiales de segunda. Prueba entre los Auxiliares administrativos en las condiciones anteriores.

Auxiliares administrativos. Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero:

Oficiales de primera. Prueba entre los Oficiales de segunda. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la empresa.

Oficiales de segunda. Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo en las condiciones anteriores.

Oficiales de tercera. Los Ayudantes pertenecientes al personal de oficios propios auxiliares, una vez transcurridos seis meses de prestación efectiva en dicha categoría.

Si a la entrada en vigor del presente Convenio estos Ayudantes hubieran superado los indicados seis meses, se les reconocerá automáticamente la categoría de Oficial de tercera.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la empresa en los tablones de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos, y serán informados de los criterios de valoración y de los resultados.

Capítulo IV. Formación profesional.

Artículo 23. Formación profesional.

Las empresas intensificarán las acciones formativas al objeto de conseguir, a través del desarrollo de los recursos humanos y de los cauces de promoción, la acomodación del personal en ocupación a las necesidades reales en cada momento.

Siguiendo esta línea de actuación, tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los trabajadores en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías. En estos casos los cursos correrán a cargo de la propia empresa o del Ministerio de Trabajo, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que los trabajadores quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes.

De no superarse por dos años de asistencia, el mismo curso de formación, el trabajador perderá el derecho al permiso.

El Comité de empresa tendrá la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

Capítulo V. Jornada, descansos, ausencias y excedencias.

Artículo 24. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1768 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábados.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

En atención a la temporalidad de mercado en el sector, la empresa podrá dotarla de la flexibilidad necesaria para atender los periodos de incremento de demanda, ampliar la jornada en los períodos de mayor actividad, con compensación del tiempo en los períodos de subactividad, y fijar que el incremento de jornada debe ser compensado por un decremento de ésta en condiciones similares, es decir horas por horas o jornada completa si así se acuerda, aunque se deben respetar siempre los mínimos legales. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a la resolución de la Comisión Paritaria prevista en el Convenio. La efectividad de la compensación de horas se hará por jornadas completas, siempre que sea posible en función de las necesidades.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, el tiempo de descanso al que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones.

Los trabajadores que hayan prestado servicios efectivos durante un mínimo de 6 meses durante el año anterior tendrán derecho a un día extra de vacaciones por cada día festivo trabajado.

Las vacaciones, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador, no podrán disfrutarse en los períodos comprendidos entre:

- Del 15 de febrero al 15 de abril.
- Del 15 de junio al 31 de agosto.

El cómputo del disfrute se iniciará a partir del primer día laborable de la semana que empiecen.

Si un trabajador deja de trabajar antes de haber disfrutado del descanso anual retribuido, recibirá compensación en metálico por la parte proporcional que de treinta días le corresponda.

Antes del 01 de marzo de cada año deberá quedar acordado entre empresa y los representantes de los trabajadores, los calendarios vacacionales de todo el personal.

El derecho a disfrutar de las vacaciones pendientes del año natural anterior prescribirá el último día del mes de febrero.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Igualmente, tendrán tal consideración las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por un tiempo equivalente de descanso en lugar de retribuirse económicamente.

Su número no podrá ser superior a 80 al año por trabajador/a, siempre que se abonen.

Su valor será el de la hora ordinaria y en cada centro de trabajo se negociará si se compensa por una hora de descanso o por su correspondiente retribución en dinero. En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 27. Licencias.

Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, al padre, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro.
- c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres, hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más, en las circunstancias indicadas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos, hermanos y también políticos, dos días naturales ampliables hasta otros tres más, en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Por matrimonio de padres: un día natural que coincidirá con el de la celebración del mismo.

i) Para asistir al médico de cabecera, sin que dicha visita derive a un especialista, un máximo de 3 días al año siempre y cuando se aporte justificante de asistencia con hora de entrada y salida.

Las licencias señaladas en los apartados c) y e) se harán extensivas a los casos hospitalización.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Estatuto de los trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en esta materia de licencias.

Artículo 28. Permiso para exámenes.

Los trabajadores que deban presentarse a un examen en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carnet de conducir hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Artículo 29. Comprobación de enfermedad o accidente.

Las empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad, mediante el médico de empresa o de cualquier otro facultativo, que deberá acreditarse ante el trabajador. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la empresa a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que, estando en situación de incapacidad temporal, realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará, con la retribución de los días de ausencia, la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

Artículo 30. Excedentes voluntarias.

El trabajador fijo con una antigüedad en la empresa, al menos, de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Podrán también solicitar excedencia los trabajadores fijos para:

- a) Asistir a centro de enseñanza profesional o técnica que obligue al trabajador a permanecer fuera de su trabajo.
- b) Efectuar estudios fuera de su lugar de residencia.

En ambos casos se deberá:

- 1) Acreditar la matriculación.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

2) Solicitar la excedencia como mínimo por un curso escolar completo.

3) Obtener calificaciones suficientes para aprobar en dos convocatorias sucesivas, quedando en otro caso sin efecto la posible continuación de la excedencia.

La solicitud de reingreso al trabajo ha de efectuarse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que corresponda al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio, para poder acogerse a otra nueva. No regirá esta última limitación para quienes hayan disfrutado de excedencia por razón de estudio y soliciten otra nueva con el mismo fin y siempre que cumplan los restantes requisitos exigidos en este artículo.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad, Estatuto de los trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en esta materia de excedencias.

Artículo 31. Excedencia por cargo sindical.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel insular, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 32. Reserva de plaza.

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores eventuales o interinos, dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja.

Las empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total para el trabajo habitual.

Artículo 33. Definición del absentismo.

Conscientes las partes del grave problema que supone el absentismo cuando se superan determinados niveles, consideran necesario, como un primer paso para su adecuado análisis y tratamiento, efectuar su definición.

Por ello, acuerdan que al cuantificar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo, no serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de las actividades en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

En consecuencia, las medidas que se arbitran en este Convenio para reducir el absentismo injustificado entienden como tal la incapacidad laboral transitoria de acuerdo con lo anterior y la falta no justificada.

Capítulo VI. Beneficios sociales.

Artículo 34. Enfermedad y accidente.

El trabajador/a en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común con hospitalización, tendrá derecho a la percepción del 100% de su salario a partir del primer día y hasta un tope máximo de doce meses de duración.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador/a tendrá derecho a las siguientes percepciones:

- Del primer al decimoquinto día, el 70% del salario.
- Del decimosexto al trigésimo, el 80% del salario.
- Del trigésimo primero en adelante y hasta un tope máximo de doce meses de duración, el 100% de dicho salario.

Artículo 35. Premio de Jubilación.

Los trabajadores que accedan a la jubilación en cualquiera de sus fórmulas tendrán derecho a:

- Una mensualidad de salario cuando acrediten 18 años de prestación de servicios.
- Dos mensualidades de salario cuando acrediten 25 o más años de prestación de servicios.

En todo caso, el importe máximo a percibir será de 6.000 EUR.

Artículo 36. Ayuda a minusválidos.

El trabajador que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 35 EUR mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Artículo 37. Acción social.

Para fines sociales y culturales las empresas afectadas por este Convenio abonarán una cantidad de 3,75 EUR como cuota anual por cada trabajador fijo a su servicio y promedio trabajador-año del personal no fijo. La administración de este fondo corresponderá a los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Las empresas pondrán estas cantidades (correspondientes al año anterior) a disposición de los representantes de los trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

Capítulo VII. Garantías de los trabajadores.

Artículo 38. Derecho de comunicación.

Las empresas pondrán a disposición del Comité de empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Los trabajadores facilitarán a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Sin que ello pueda en ningún caso interrumpir el proceso laboral normal, los sindicatos pueden enviar información a sus respectivos afiliados cuando éstos representen un número superior al 15 por ciento de la plantilla, a fin de que aquella sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 39. Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas tendrán lugar en el recinto del centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La convocatoria podrá hacerse por los Delegados de personal o Comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento.

Presidirán las asambleas los Delegados de personal o Comité de empresa, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día y de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir, se comunicarán al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, debiendo este último acusar recibo.

En la asamblea sólo podrán tratarse los asuntos que figuren en el orden del día.

El empresario sólo podrá negarse a la celebración de la asamblea, en los casos siguientes:

- a) Si no se cumple lo dispuesto en este artículo.
- b) Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre Convenios colectivos.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento de los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la empresa.

Artículo 40. Delegados sindicales.

En las empresas de más de 100 trabajadores, aquellas centrales sindicales con presencia en los Comités de empresa, se les reconocerá el derecho a estar representados por un Delegado. El Delegado deberá ser trabajador en activo de la empresa y preferentemente miembro del Comité de empresa.

Los sindicatos que aleguen este derecho deberán acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Artículo 41. Funciones, derechos, deberes y garantías de los Delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de comunicación entre su central sindical y la Dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz, pero sin voto.
3. Tener acceso a la información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con las normas legales. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
8. Contar con un local para el ejercicio de sus funciones en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
9. Ceñir sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias y guardar sigilo profesional en todas las materias en que rige dicha obligación para los Comités de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. Esta obligación perdurará incluso después de haber cesado como Delegado sindical.
10. Los Delegados sindicales tendrán las garantías establecidas en el artículo 49 de este Convenio para los miembros del Comité de empresa.

Artículo 42. Comité de empresa. Competencias.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

- 1) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- 2) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- 3) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- 4) En función de la materia de que se trata:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

c) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en las empresas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

d) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f) Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) en este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

g) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

h) El comité velará por el cumplimiento de la normativa vigente o pactada, en los temas de empleo, de categorías, retribuciones, contratación, selección, formación para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el convenio en el artículo 6 y para contribuir al desarrollo de las acciones positivas del mismo artículo 6 se reunirán las partes para promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

Artículo 43. Comité de empresa. Garantías.

a) Ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Cada miembro del Comité o Delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

1. La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.
2. El Comité o Delegados presentará a la Dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural, con la conformidad expresa de los afectados, sin que pueda utilizarse esta acumulación antes de que se cumpla dicho requisito, ni variarse en el transcurso del año, salvo cese como representante de alguno de los afectados.
3. Por causas excepcionales y referido a uno sólo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.
4. La acumulación de horas sólo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma central.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central, con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o central sindical cedan hasta el 66 por ciento de sus horas en cómputo anual a favor de uno de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que le permitan quedar liberado totalmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en una misma empresa, entendiéndose por empresas el conjunto de los centros de trabajo que aparezcan bajo una misma firma.

Estas alternativas son excluyentes, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

El plan de acumulación y el sistema elegido se efectuará en el mes de diciembre anterior, y, en su defecto, en el mes de enero del propio año. En este último supuesto, se prorrogará para dicho mes el sistema y plan vigentes, efectuándose la posible modificación del plan con las horas que correspondan a partir del mes de febrero.

Cuando tengan lugar elecciones de representantes de los trabajadores se dará por interrumpido el plan vigente en la fecha en que se celebren las primeras elecciones en cualquiera de los centros de la empresa, salvo acuerdo de la central con aquélla.

El nuevo plan deberá presentarse en el plazo de dos meses a partir de la fecha en que tengan lugar las últimas elecciones en la misma empresa, dentro del período electoral.

En cualquier caso, si la central deja transcurrir los plazos sin presentar el plan de acumulación, se entiende que ésta no tendrá lugar en lo que reste del año.

La presentación del plan supone facilitar:

1. Relación de representantes que hacen cesión de parte de su crédito de horas, con la conformidad de los mismos.
2. Relación de representantes que acumulan dichas horas y su distribución.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación de uno sólo de los representantes, la central sindical correspondiente tendrá la facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas sin que pueda efectuarse nueva opción hasta el final del mismo año, salvo acuerdo entre central sindical y empresa.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

En todos los casos, el cese del representante en su condición de liberado supondrá la obligación de reincorporarse con carácter inmediato a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

Artículo 44. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de aquellos que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 45. Comités de seguridad e higiene.

En materia de seguridad e higiene se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 46. Garantía de empleo.

En el caso de privación de libertad se estará a lo establecido en el artículo 45.1. G de la Ley del E.T. o Norma que lo sustituya.

Artículo 47. Garantía del puesto de trabajo.

Los trabajadores que se vean privados del carnet de conducir, por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal, cuando la retirada de dicho carnet de conducir sea motivada por infracciones al Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

La misma norma se aplicará, durante el plazo máximo de tres meses, cuando le sea denegada al trabajador la renovación del carnet de conducir por no haber superado las pruebas psicotécnicas correspondientes.

Durante el período de retirada del carnet las empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Artículo 48. Información al trabajador.

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué cantidades han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

Artículo 49. Comité de empresa. Garantías.

a) Ningún miembro de Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Capítulo VIII. Contratación.

Artículo 50. Período de prueba.

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

Personal técnico titulado y personal comercial, excepto autoventas y promotores: seis meses.

Autoventas y promotores: cuatro meses.

Resto del personal: dos meses.

Contratos de duración determinada concertados por tiempo no superior a 6 meses el período de prueba podrá ser de dos meses.

Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores con título medio.

Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes.

Artículo 51. Dimisión del trabajador.

Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de un mes en el caso de personal técnico titulado y personal comercial (incluidos autoventas y promotores) y de quince días para el resto de trabajadores.

La falta de preaviso, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 51. Bis. Contratación Fijos discontinuos.

El trabajador fijo discontinuo será llamado cada vez que vaya a llevarse a cabo la actividad para la que fue contratado, efectuándose el llamamiento de forma gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar.

El llamamiento se realizará según los siguientes criterios aplicados de forma totalmente jerárquica:

1. Necesidades organizativas y operativas de la empresa.
2. Antigüedad del operario dentro del grupo profesional correspondiente.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Respecto al cese de la temporada, se realizará en el mismo orden aplicado también de forma jerárquica.

El llamamiento se efectuará con antelación mínima de 5 días naturales mediante SMS/Whatsapp o correo electrónico. El trabajador deberá proporcionar un número de teléfono móvil y/o una dirección de correo electrónico para recibir el llamamiento, debiendo comunicar a la empresa cualquier variación en los datos de los mismos.

La falta de comunicación formal de la vía de contacto para realizar el llamamiento de la temporada por parte del trabajador, podrá suponer la pérdida de la condición de fijo discontinuo una vez la empresa acredite el intento del llamamiento por el sistema habitual anteriormente mencionado.

El trabajador que haya sido llamado en tiempo y forma deberá responder afirmativamente confirmando su efectiva incorporación en un plazo mínimo de 24 horas antes de la fecha fijada para el inicio de la temporada. Si se incumple dicho plazo mínimo o no se reincorpora a la empresa en el momento fijado para ello perderá la condición de fijo discontinuo, asimilándose tal circunstancia a la dimisión voluntaria por parte del trabajador en la empresa.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 52. Retirada del permiso de conducir.

Si a un empleado, mientras conduce un vehículo de la empresa o propio, en ambos casos, si lleva a cabo trabajos a cuenta de la empresa, le es retirado temporalmente el permiso de conducir a consecuencia de una infracción administrativa por estacionamiento indebido del vehículo que está a su cargo o por razón de un siniestro debido a una avería mecánica no imputable al conductor, la empresa destinará este empleado, durante el tiempo de retirada del permiso, a trabajos que no exijan la posesión del permiso de conducir, respetando le, a su vez, la categoría profesional (a pesar de que los trabajos que realice sean de categoría inferior), así como las retribuciones fijas y por jornada ordinaria que corresponden a su categoría.

El trabajador que haga uso de vehículos de la empresa tendrá que acreditar la pérdida total de los puntos.

Las empresas ayudarán con 50 EUR anuales a los empleados conductores que contraten una póliza que cubra la retirada temporal del carné de conducir.

- Suspensión de permiso de conducir. Cuando un trabajador, que por su trabajo sea imprescindible la conducción de vehículos o camiones (comercial, chófer repartidores, etc.), y que como consecuencia de alguna sanción durante la prestación de su trabajo, le fuera suspendido el permiso de conducir, tal hecho producirá los siguientes efectos:

- El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso de conducir hasta un máximo de 90 días, finalizando la obligación de abonar salarios y cotización a la seguridad social desde el momento de la retirada del permiso.

- Si existiera un puesto de trabajo al que se pudiera destinar provisionalmente, la empresa tendrá que ofrecerle al trabajador, que podrá o no aceptarlo. Si lo acepta, realizará el trabajo y percibirá la remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta, operará la suspensión.

- Estas situaciones tendrán una duración máxima de 90 días, a contar desde el primer día de la suspensión del permiso. Si antes de transcurrir el mencionado período, el trabajador recuperara su permiso de conducir, finalizará la suspensión o el trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias del puesto de trabajo.

- Si la suspensión fuera como consecuencia de un hecho ajeno a la prestación de su trabajo, sólo tiene cabida la suspensión de la relación laboral por el máximo indicado, sin que exista la obligación empresarial de ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo. Llegado el día 91 sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Artículo 53. Poder disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Artículo 54. Graduación de Faltas y Sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 55. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo en la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 37.2 en relación a la información periódica de los puntos del carnet de conducir.
10. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 56. Faltes graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien se encuentre en la facultad de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, o en su normativa interna. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase debilitamiento manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de diferente tipo, dentro de un trimestre y habiendo cursado sanción o amonestación por escrito.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Artículo 57. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encargadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto y despilfarro cometidos, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas su contenido.
7. Originar frecuentes peleas y / o riñas con los compañeros de trabajo.
8. Maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, clientes o proveedores.
9. Cualquier incumplimiento de las obligaciones administrativas relativas a su profesión, infracciones de tráfico, cumplimiento de la normativa de tacógrafos, renovación de autorización de transporte, pérdida de puntos, o similares se considerará falta grave, pero si los incumplimientos anteriores se deriva un grave perjuicio para la empresa se considerará falta muy grave.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante, que se sancionará en cualquier caso con despido.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, excepto en los casos de los conductores que se considerará siempre como falta muy grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. Llevar personal ajeno a la empresa en vehículos de la empresa o fe servir personal de ayuda para tareas del servicio ajeno a la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente índole, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
17. La no comunicación del cambio de datos de contacto cuando ello suponga la imposibilidad de realizar el llamamiento efectivo de los trabajadores fijos discontinuos.

Artículo 58. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 59. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en los que la falta sea calificada en su grado máximo.

Capítulo XX. Otros acuerdos.

Artículo 66. Dietas.

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su centro de trabajo, la empresa le abonará una dieta de 47,78 EUR por jornada completa, cuyo desglose es el siguiente:

Año 2014.

Desayuno: 2,14.

Comida: 12,86.

Cena: 12,86.

Habitación: 19,92.

A los trabajadores que no puedan efectuar la comida en su domicilio por la realización de su trabajo, considerándose ese horario como el que suponga ir a comer en una hora superior a las 15:30 h y además, el trabajador deba reincorporarse al trabajo antes de las 16:15, en esta situación, se les abonará 10 EUR, en concepto de dieta de comida. Este concepto económico entrará en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio, manteniéndose a título personal los mayores importes que se pudieran venir percibiendo por este concepto.

Artículo 67. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la empresa:

- a) Personal de oficios propios, acabado, envasado y empaquetado: Dos monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.
- b) Personal de oficios auxiliares: Dos monos y un par de botas anualmente.
- d) Camaristas: Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

Personal de autoventa, repartidores y conductores de larga distancia: Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo, dispondrá de un equipo de primavera/verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, y un par de zapatos, con la misma duración de dos años. No obstante, en aquellas zonas que tengan peculiares características climatológicas, las empresas negociarán con sus trabajadores otras modalidades de equipo.

Las empresas que ya vengán haciendo la entrega de estas prendas renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente disponga el personal.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que vengán aplicando.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar aquel calzado declarado idóneo para cada tipo y características del trabajo que se realice y que se adapte a las condiciones físicas del trabajador.

Las empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación en metálico, debiendo entregar aquéllas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será a cuenta y cargo de los trabajadores. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas esenciales para camaristas, de cuya limpieza se ocupará siempre la empresa.

El personal que no reciba prendas por parte de la empresa, la empresa podrá, sustituir la entrega y renovación de vestuario por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal sin vestuario: 15 EUR mensuales.

Se entiende que si por necesidad del trabajo algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Artículo 68. Revisión médica.

A todos los trabajadores se les efectuará una revisión médica, anualmente o con la periodicidad que se establezca, si así lo indica la planificación de la vigilancia de la salud.

Si, a juicio del Médico de empresa o del Servicio de Prevención utilizado fuera necesario, se efectuarán también audiometrías, revisiones oftalmológicas y electrocardiogramas.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

Si a consecuencia de estas anomalías el informe médico estableciese la necesidad de un cambio de puesto de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas para asignarle un nuevo puesto, ajustado a sus circunstancias, a la mayor brevedad posible.

Cláusula Final. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, de forma que, si alguna de las cláusulas pactadas en el mismo deviniera nula, será considerado nulo e ineficaz todo su contenido, teniéndose que reunir la Comisión paritaria para acordar su modificación o rectificación y quedando, mientras tanto, en suspenso su entrada en vigor.

Disposiciones Transitorias.

Disposición Transitoria Primera.

El pago de atrasos derivados del presente Convenio, será hecho efectivo por las empresas afectadas en la nómina correspondiente al primer mes siguiente al de la firma de este acuerdo.

Disposición Transitoria Segunda.

Conversión de contratos de aprendizaje, prácticas, formación y de relevo en indefinidos según la regulación contenida en el artículo 28 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y en las demás disposiciones posteriores reguladoras de la materia.

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como la conversión de los contratos eventuales o por obra o servicio determinado en contratos para el fomento de la contratación indefinida, originariamente regulados por el art. 28 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, actualmente derogado, se regulará en cada caso y para cada período de tiempo de conformidad con lo establecido por la legislación vigente en cada momento y, por tanto, si durante la vigencia del Convenio se produjeran modificaciones normativas que permitieran tal posibilidad se entenderá automáticamente incorporada al texto del Convenio.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Disposició Transitoria Tercera. Separación de empresas en pérdidas.

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo bajo las siguientes condiciones:

- Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada año.
- Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio.
- Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Procedimientos para resolución de discrepancias en la inaplicación del régimen salarial y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, esta disposición establece expresamente las condiciones y procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y la inaplicación del régimen salarial. A tal efecto, en caso de desacuerdo las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un máximo de siete días para hacer un pronunciamiento a contar desde que la discrepancia fuera planteada. De no llegar a ningún acuerdo la discrepancia será sometida en un plazo de siete días en el Tribunal Laboral de Cataluña mediante los procedimientos establecidos en su reglamento.

Disposició Transitoria Cuarta. Complemento de campaña.

No obstante lo anterior, los trabajadores de campaña, que tuvieran tal condición al 4 de julio de 1994, fecha a la que se refiere el artículo 22 del convenio colectivo anterior y aquellos otros que vinieran cobrando al 31 de diciembre de 2003 el complemento de campaña, mantendrán el derecho a percibir este complemento al término de cada "campaña" anual en concepto de condición más beneficiosa a título personal y como complemento personal a extinguir. Dicho complemento personal no será compensable ni absorbible por incrementos retributivos futuros de este convenio y tendrá los mismos aumentos que se pacten para este Convenio.

No obstante lo anterior, este complemento personal dejará de percibirse cuando se adquiera la condición de fijo continuo.

Disposició Transitoria Quinta.

Los trabajadores que adquieran la condición de fijos discontinuos percibirán la antigüedad en las mismas condiciones que los fijos. No obstante lo anterior, los trabajadores que tengan la condición de fijos discontinuos al 31 de diciembre de 2005 mantendrán el sistema de cómputo de la antigüedad que tuvieran establecido en cada caso o empresa.

Disposició Transitoria Sexta.

Dentro de los cuarenta días siguientes a la firma del presente Convenio las partes constituirán una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades, determinándose en dicho acto las reglas de funcionamiento.

Tabla salarial definitiva entre el 1.1. 2014 y 31.12.2015.

Categoría	Sou Conveni 14 Pagues Mensual/EUR	Annual/EUR	Valor Hora Extra EUR
Coordinadors			
Cap de Primera	2.567,67	35.947,38	21,40
Cap de Segona	2.400,00	33.600,00	20,00
Dep. Comercial			
Cap Comercial	2.120,00	29.680,00	17,67
Comercial	1.370,21	19.182,94	11,42
Preventista	1.011,00	14.154,00	8,43
Comercial 3º	900,00	12.600,00	7,50
Aj. Comercial	800,00	11.200,00	6,67

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Categoria	Sou Conveni 14 Pagues Mensual/EUR	Anual/EUR	Valor Hora	Extra EUR
Dep. Administració				
Cap Administratiu	2.120,00	29.680,00		17,67
Administratiu 1 ^a	1.559,86	21.838,04		13,00
Administratiu 2 ^a	1.433,33	20.066,62		11,94
Telefonista	1.200,00	16.800,00		10,00
Aj. Administració	1.000,00	14.000,00		8,33
Aux. Administratiu	800,00	11.200,00		6,67
Dep. Repartiment				
Cap Repartidors	2.120,00	29.680,00		17,67
Xofer I- Plantilla	1.320,54	18.487,56		11,00
Xofer II Plantilla	1.150,00	16.100,00		9,58
Xofer I Temp.	1.089,47	15.252,58		9,08
Xofer II Temp.	1.006,47	14.090,58		8,39
Aj. Repartiment	900,00	12.600,00		7,50
Aux. Repartiment	800,00	11.200,00		6,67
Dep. Magatzem				
Cap de Magatzem	2.120,00	29.680,00		17,67
Segon de Magatzem	1.320,00	18.480,00		11,00
Camarista	1.150,00	16.100,00		9,58
Col·locador Magatzem	1.006,00	14.084,00		8,38
Ajudant Magatzem	900,00	12.600,00		7,50
Aux. Magatzem	800,00	11.200,00		6,67
Dep. Fabricació				
Cap de Producció	2.120,00	29.680,00		17,67
Segon de producció	1.320,00	18.480,00		11,00
Elaborador de crema	1.245,00	17.430,00		10,38
Operaris Fàbrica	1.089,00	15.246,00		9,08
Aj. Fàbrica	900,00	12.600,00		7,50
Aux. Fàbrica	800,00	11.200,00		6,67
General				
Treballadors en pràctiques	900,00	12.600,00		7,50
Treballadors aprenents	800,00	11.200,00		6,67

Anexo II. Definiciones de las categorías profesionales.

Técnicos.

a) Técnico titulado de Grado superior. Es quien en posesión de título académico superior desempeña en la empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación.

b) De Grado medio. Es quien en posesión de título académico de Grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

c) No titulados:

Encargado general. Es quien, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Maestro de fabricación. Es quien, procediendo de categorías inferiores, posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo por misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, facilitar los datos de gastos de mano de obra, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la buena presentación de los artículos que elabore, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

En los obradores de confitería con más de tres Oficiales será obligatoria la existencia de Maestro o Encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

Jefe de Taller. Es quien, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Encargado de sección. Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los Oficiales siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Auxiliar de laboratorio. Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

d) Oficinas técnicas de organización. Los técnicos que integran este grupo se dividen en la forma siguiente:

Jefe de primera. Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

Jefe de segunda. Trabaja normalmente a las órdenes del Jefe de primera, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia justificativa de la existencia de un Jefe de primera. Será asimilado a Técnico con título no superior.

Técnicos de organización de primera. Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar algunos de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo; cronometraje y estudios de tiempo de toda clase; estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas; confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media; confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquis consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Técnico no titulado.

Técnico de organización de segunda. Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de Auxiliar de Organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazado sobre planos y obras de dificultad media; despiece de dificultad media y croquis consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal. Asimilado a Oficial de primera administrativo.

Auxiliar de Organización. Es el operario que, a las órdenes de un técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempo, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de Organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de segunda administrativo.

e) Técnicos de Procesos de Datos.

Jefe de Proceso de Datos. Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista. Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar: su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba "lógica" de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe de Explotación. Es quien tiene por misión: Planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programación de Ordenador. Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

Programador de máquinas auxiliares. Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para programar las citadas máquinas básicas.

Operador de ordenador. Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del jefe de explotación.

f) Administrativos.

Jefe de Administración de primera. Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

Jefe de Administración de segunda. Es el empleado que a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicio en el mismo.

Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los Contables y Cajeros.

Oficial de primera. Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los Taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

Oficial de segunda. Es el empleado con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe u Oficiales de primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán los Taquimecanógrafos en idioma nacional.

Auxiliar. Es el empleado que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los Telefonistas y Mecanógrafos.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

g) Mercantiles.

Jefe de Ventas. Es quien al frente de al Sección Central de Ventas o de la Propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su Sección.

Inspector de Ventas. Es quien tiene por funciones primordiales programar las rutas de los Viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos si los hubiere y recorrer personalmente las rutas cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los Agentes a su cargo.

Promotor de Propaganda y/o Publicidad. Es quien a las órdenes del jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

Vendedor con autoventa. Es quien se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa; conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y en su caso las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

Viajante. Es quien, al servicio exclusivo de una empresa tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

Corredor de plaza. Es quien, al servicio exclusivo de una empresa, de modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante, pero limitadas a la localidad que se le asigne.

h) Obreros.

1) Personal de producción.

Oficial de primera. Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda. Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Ayudante. Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

2) Personal de acabado, envasado y empaquetado.

Oficial de primera. Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolos tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de segunda. Es quien realiza los mismos cometidos asignados al Oficial de primera con un rendimiento o grado de especialización menor que éste y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinados a producción.

Ayudante. Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en esta categoría.

3) Personal de oficios auxiliares.

Oficial primera. Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran o no hallarse en posesión del permiso de conducir, Carpinteros, Albañiles, Electricistas, Mecánicos, etcétera.

Dilluns, 13 de juliol de 2015

Oficial de segunda. Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

4) Peonaje.

Peón. Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

Personal de limpieza. Es quien, al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas, servicios, etc.

5) Subalternos.

Almacenero. Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

Conserje. Es quien, al frente de los Ordenanzas, Porteros y empleados de limpieza, cuida de la distribución del trabajo, del ornato y policía de las distintas dependencias.

Cobrador. Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad restringida, y por orden de la empresa, realiza cobros y transporta moneda, talones u otros documentos en contravalor monetario o auxilia a los Cajeros en operaciones elementales o puramente mecánicas.

Basculero/Pesador. Es quien tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

Guarda jurado. Es quien tiene como cometido funciones de vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para el personal que obtiene tal nombramiento.

Guarda-/Vigilante. Es quien, con las mismas obligaciones que el Guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones que a aquél le están conferidas.

Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

Portero. Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Mozo de almacén. Es el trabajador que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Barcelona, 18 de juny de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès