

Dijous, 7 de setembre de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 9 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL, per al període 01.02.2017 - 31.12.2021 (codi de conveni núm. 08101862012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de febrer de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL, per al període 01.02.2017 – 31.12.2021 (codi de conveni núm. 08101862012017) 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 COMUNICACIONES ALFA PENEDÈS, SL, PARA EL PERÍODO 01-02-2017-31.12.2021.

Capítulo I.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes concertantes del convenio colectivo.

La Comisión Negociadora del presente convenio está integrada, por parte de la empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL por sus representantes legales, y por parte de los trabajadores, por los representantes de los trabajadores de la empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL según consta en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 1 de febrero de 2017.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

Se regirán por este convenio colectivo las relaciones laborales de la totalidad de los trabajadores que prestan actualmente servicios en Comunicacions Alfa Penedès, SL o que ingresen en la empresa en lo sucesivo, dedicada básicamente en el comercio al por menor de teléfonos móviles y sus complementos y accesorios, así como toda clase de aparatos electrónicos de consumo; e intermediación en la venta de todo tipo de seguros.

El ámbito territorial será provincial, extendiéndose a la provincia de Barcelona.

Artículo 3. Ámbito temporal: vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entrará en vigor y producirá efectos económicos desde el 1 de febrero de 2017 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo que se disponga expresamente periodo distinto en la aplicación de alguna concreta condición laboral.

El presente convenio colectivo mantendrá su vigencia durante las negociaciones para la renovación del mismo incluso en el supuesto de que hayan transcurrido más de 2 años desde su denuncia, sin perjuicio de los acuerdos parciales que las partes puedan adoptar para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Artículo 4. Prórroga, revisión y denuncia.

El presente convenio colectivo quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia expresa de alguna de las partes.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del presente convenio colectivo, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido y con una antelación de 3 meses antes del vencimiento del plazo de vigencia del convenio colectivo o de cualquiera de sus prórrogas, y siempre de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente en el ejercicio de sus facultades y dentro del ámbito de su competencia, estimase que alguno de los pactos de este convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, éste quedará sin eficacia práctica alguna, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio compensan y absorben cualesquiera otras existentes en el momento de su entrada en vigor o las que pudieran establecerse en el futuro, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual.

Artículo 7. Garantía ad personam.

Se respetarán a título personal las percepciones económicas que vinieran percibiendo los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo ya sean derivadas de normas, acuerdos o condiciones preexistentes, que, en su conjunto y cómputo global, resulten superiores a las que correspondan por la aplicación del presente convenio colectivo, y se integrarán en un complemento personal que se denominará "ad personam", que será compensable y absorbible.

Lo estipulado en el párrafo anterior será igualmente de aplicación al personal que se incorpore a la empresa como consecuencia de una subrogación de personal por cambio de empresa concesionaria.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una Comisión paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, signatarios del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de 7 días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de 5 días hábiles anteriores a la convocatoria.

Dijous, 7 de setembre de 2017

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. Desvinculación:

Cuando la empresa pueda estar afectada por alguna de las causas recogidas en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y que se opte por la inaplicación de las condiciones salariales o de cualquier otra materia que prevé este convenio colectivo, tendrán que seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La Dirección de la empresa tendrá que comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores elegidos por el procedimiento establecido al artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las razones y motivos que justifiquen la decisión de desvinculación, así como la documentación necesaria para valorar la situación de la empresa, en un plazo de 20 días naturales a contar desde la fecha de publicación del convenio colectivo, o efectos de las masas salariales publicadas, y en el supuesto de que sea procedente, desde la constatación del conocimiento de las causas establecidas al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. A la Comisión Paritaria se le remitirá copia de la comunicación antes mencionada, y del acuerdo, que en su caso, se pueda llegar con los trabajadores. En ningún caso, esta inaplicación podrá superar el periodo de vigencia del convenio, ni los dos años de duración.

En el supuesto que, no haya acuerdo entre empresa y la representación de los trabajadores, se comunicará a la Comisión paritaria, la cual tendrá un máximo de 10 días para resolver. Y finalmente, si continuara el desacuerdo, las partes se someterán en un plazo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Los representantes de los trabajadores, estarán obligados a tratar y mantener la mayor reserva de la información recibida y datos a las que hayan tenido acceso, observando y respetando lo debido de sigilo profesional.

Capítulo II.

Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización, dirección y control del trabajo.

1. La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa. La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, que no limitativo, las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) La movilidad y redistribución del personal en la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo que vengán exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas.

c) La asignación de lugares de trabajo, jornadas, horarios y turnos de trabajo que vengán exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas de los clientes, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas, con respeto en todo caso al grupo profesional del trabajador afectado.

d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

2. El trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

Dijous, 7 de setembre de 2017

3. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiéndose el inicio en el momento en que el trabajador está en su puesto con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

4. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, para que ésta pueda mantener el servicio.

El tiempo de desplazamiento entre un centro de trabajo y otro se considerará de trabajo efectivo salvo en las jornadas partidas.

5. En caso de que surja la necesidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se respetará en todo caso los procedimientos de carácter colectivo que pudieran producirse.

Artículo 10. Lugar de trabajo.

Se entiende por lugar de trabajo, el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo.

Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Artículo 11. Poder de Dirección y nuevas tecnologías.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado firmante, estando prohibido su uso para asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, sí como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a Internet, la empresa revisará, intervendrá, gravará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etc. que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Clasificación profesional.

Los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interposición y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este convenio.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin disminución de ningún tipo de la dignidad, la oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Factores de valoración.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimiento: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y las experiencias mencionados.
- b) Iniciativa: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d) Responsabilidad: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desarrolla.

Se incluyen en el presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías contempladas en el presente convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

- a) Chófer-repartidor: Persona que, en posesión del permiso de conducir, tiene a su cargo un vehículo de la empresa y colabora, además, en tareas de carga y descarga.
- b) Reponedor: Persona que se encarga de reponer los productos vendidos en los estantes y suministrar a los vendedores de las mercancías que les faltan.
- c) Auxiliar administrativo: Es el que realiza trabajos propios de la categoría, debe tener conocimientos generales de informática.
- d) Ayudante: Es lo que ayuda a los dependientes, cajeros y vendedores, facilitándoles el trabajo, para que puedan realizar por sí mismos operaciones de venta.
- e) Mozo: Es el que realiza el transporte de mercancías dentro y fuera del establecimiento y cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico.
- f) Vigilante y portero: Es lo que tiene como principal tarea la vigilancia de los accesos y las puertas de los establecimientos, así como el interior y el exterior de las dependencias de la empresa.
- g) Personal de limpieza: Es el que se ocupa de la limpieza de las dependencias de la empresa.

Dijous, 7 de setembre de 2017

h) Telefonista: Es el que está al cargo de la centralita telefónica de la empresa y se encarga de recibir pedidos, sugerencias etc.

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a graduado escolar, formación profesional I o educación secundaria obligatoria.

Se incluyen en el presente grupo, sin excluir otras categorías no contempladas en el presente convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

a) Cajero: Es el que realiza el cobro de las ventas de la empresa y cuadra la caja al finalizar la jornada laboral.

b) Operador de informática: Es el que se encarga de la puesta a punto y el buen funcionamiento del equipo informático de la empresa.

c) Administrativo: Es el que, con conocimientos administrativos y de informática en general, desarrolla tareas propias de la categoría.

d) Dependiente: Es el que realiza las ventas, con conocimientos amplios de los artículos de ventas, de tal manera que pueda orientar al público en sus compras. También se encargará del adecuado mantenimiento y limpieza de las instalaciones donde radique la tienda donde desempeña su trabajo.

e) Conductor de vehículo con carné de clase C, D y E: Es el que, estando en posesión de los carnés mencionados, distribuye mercancías a los diferentes centros de trabajo.

f) Comprador: Persona que, con conocimientos suficientes de las cualidades y las clases de los artículos, realiza compras a mayoristas.

g) Viajante: Es el que, al servicio de una empresa, realiza viajes habitualmente para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos e informar a los clientes de las promociones.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a bachillerato unificado polivalente, formación profesional o bachillerato o formación profesional de grado medio.

Se incluyen en el presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

a) Jefe de compras: Es el que realiza permanentemente las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b) Jefe de ventas: Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de ventas que se realizan en establecimientos, así como los criterios con los que se deben realizar.

c) Jefe de almacén: Es el que dirige un almacén, tiene a su cargo la reposición, recepción, conservación y control de las mercancías, tanto de entrada como de salida, la posterior distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc.

Dijous, 7 de setembre de 2017

d) Encargado de establecimiento: Es el que está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

e) Contable: Es el que, con iniciativa y responsabilidad, custodia y utiliza los recursos principales de la empresa, realiza cálculos y extensión de facturas, tiene al día los libros de contabilidad, hace la liquidación y formalización de Seguridad Social y otras tareas propias de las funciones contables de una empresa.

f) Oficial de mantenimiento: Es el que, ejerciendo diferentes funciones, vigila que las instalaciones de la empresa estén en óptimas condiciones.

g) Oficial de administración: Es el que desarrolla las tareas propias del departamento administrativo.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún no implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

Se incluyen en el presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente convenio, y a título meramente enunciativo, las siguientes categorías profesionales:

a) Encargado general: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o diferentes departamentos del mismo centro de trabajo, o asume la dirección y coordinación de varias sucursales.

b) Jefe de personal: Es el que dirige el departamento de personal de una empresa, normalmente es el interlocutor con los representantes de los trabajadores.

c) Titulado de grado medio: Es el que, en posesión del título de grado medio, desarrolla las funciones propias de su profesión.

Grupo profesional 5.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. En este grupo profesional se incluyen también funciones que suponen una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias procedentes del personal perteneciente al grupo profesional "0" o de la propia Dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

Se incluyen en el presente grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no contempladas en el presente Convenio, y a título meramente enunciativo las siguientes categorías profesionales:

a) Titulados de grado superior: Es el que, en posesión de título de grado superior, ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.

b) Director: Es el que, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Capítol III.

Jornada de treball.

Artículo 14. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.826 horas año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa.

En atención a las especiales circunstancias de la actividad realizada por la empresa, las vacaciones serán en las épocas del año con menor demanda de nuestros clientes. Se consideran meses de intensa demanda los meses de julio, agosto, diciembre y enero; todo ello, debido a las campañas de rebajas y promociones especiales.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas, y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de 9 horas respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

Quienes por razón de guarda legal, solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre lo establecido en el artículo 37 apartados 6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015.

Artículo 15. Calendario laboral.

Se elaborará anualmente un calendario laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Se elaborará en el primer trimestre del año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan 2 meses antes al menos del comienzo del disfrute de las mismas.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales, en cómputo mensual.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en 30 días naturales por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptaran a las necesidades de la demanda de los clientes, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquel se produzca. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Se entenderá, solo a los efectos de este apartado, que hay desplazamiento cuando haya más de 200 KM.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo IV.

Empleo y contratación.

Artículo 19. Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Dijous, 7 de setembre de 2017

a) Contratos por obra o servicio determinado:

Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea en principio de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

b) Contratos temporales por circunstancias del mercado:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Contratos fijos-discontinuos:

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

d) Contrato a tiempo parcial:

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el convenio colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

e) Contrato de interinidad:

Se entenderá por personal interino los trabajadores que ingresen expresamente en la empresa para cubrir la ausencia obligada de otro trabajador de la empresa como consecuencia de una incapacidad temporal, vacaciones, excedencia u otras causas que obliguen a la empresa a reservar la plaza al trabajador ausente durante el periodo que dure dicha sustitución.

Artículo 20. Ceses.

Dimisión y plazo de preaviso:

1. El trabajador que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

a) 1 mes, si es técnico o titulado.

b) 15 días, por el resto de personal.

Dijous, 7 de setembre de 2017

2. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

3. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tiene la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y los otros conceptos devengados por los trabajadores/as.

4. Una vez la empresa haya recibido el preaviso, si decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

Artículo 21. Periodo de prueba.

El período de prueba queda establecido de la siguiente manera:

Técnicos y titulados: 4 meses.

Resto de personal: 2 meses.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver el contrato según lo establecido en la legislación vigente sobre resolución del contrato en el período de prueba.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 22. Formación.

La empresa promoverá, en la medida de sus posibilidades, la formación entre sus empleados. Dicha formación, sin perjuicio de los poderes de dirección y organización de la empresa, tendrá como objetivos, entre otros, facilitar eventuales promociones y ascensos de los empleados y mejorar el potencial y desempeño de los trabajadores en el desarrollo de sus puestos trabajo.

Artículo 23. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para el cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público y su reingreso será con carácter automático.

Asimismo tendrán derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y su reingreso será con carácter inmediato.

2. La voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, Tendrá derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso del excedente voluntario deberá ser comunicado con 1 mes de antelación al vencimiento de la misma.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por razones de guarda legal del menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, todo ello según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Capítulo V.

Artículo 24. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

El cambio de centro de prestación de servicios que se realice por motivos comerciales o de servicio se considerará "ius variandi" siempre que respete los límites geográficos previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

1. Lugar de Trabajo: La Dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro de trabajo, en un radio de 60 KM desde el centro de trabajo habitual, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Artículo 26. Movilidad del personal y cobertura de vacantes.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de este tipo de servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura. Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y solo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de los trabajadores.

En atención a la misma, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona por el personal que reúna la categoría y/o capacidad profesional para la misma, y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas.

Capítulo VI.

Estructura salarial.

Artículo 26. Percepciones salariales y extrasalariales.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán las estipuladas en la tabla salarial anexa.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los 10 días siguientes al mes natural. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

a) Salario base.

Dijous, 7 de setembre de 2017

b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

c) Complementos.

d) Plus transporte.

El personal que realice una jornada inferior a 40 horas semanales en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, o sea contratado en tales condiciones durante la vigencia del mismo, percibirá su salario, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 27. Incrementos salariales.

Para el año 2017 se aplicará lo dispuesto en la tabla salarial del anexo.

Para los años 2018 a 2021 se procederá a incrementar el salario base en la misma proporción que lo haga el salario mínimo interprofesional.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán 3 pagas extraordinarias que se abonarán los días 30 de marzo, 20 de junio y 15 de diciembre.

La cuantía de estas pagas será igual al salario base que percibe el/la trabajador/a y los complementos que perciba el/la trabajador/a y que legalmente estén considerados como salariales.

Los complementos salariales serán abonados en las pagas extraordinarias siempre que no exista un pacto en contrario en el contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario y su entrada en vigor será a partir de la firma del presente convenio.

Las pagas mencionadas podrán ser prorrateadas.

Artículo 29. Plus transporte.

Como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece para todos los grupos un plus transporte de 65 EUR durante la vigencia del presente convenio.

El importe del plus de transporte se abonará proporcionalmente a la jornada laboral del trabajador, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo, así como de los días de prestación laboral.

Este plus tendrá el tratamiento fiscal y de cotización a la Seguridad Social que la ley determine en cada momento.

Artículo 30. Complementos.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Plus nocturnidad:

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche (22.00 horas) y las seis de la mañana (06.00 horas). Tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el la hora ordinaria.

Horas extraordinarias:

La retribución de las horas extraordinarias recogidas en el artículo 16 del presente convenio o en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias será de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y serán retribuidas con un incremento de un 15% sobre el valor del salario/hora ordinario que figura en la tabla anexa.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Plus puesto de trabajo:

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador de conformidad con las especiales características del puesto de trabajo asignado. Dicha retribución no tendrá carácter personal ni será consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones que dieron lugar al mismo o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Capítulo VII.

Régimen disciplinario.

Artículo 31. Régimen de faltas y sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 32. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, su reincidencia, en leves, graves o muy graves. Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 33. Faltas leves.

1. 3 faltas de puntualidad en 1 mes, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, sin que exista causa justificada.
2. No fichar con la tarjeta de la empresa suministrada a tal efecto antes de iniciar la jornada laboral o al finalizar la misma, así como no avisar a la empresa del extravío de la misma en el plazo máximo de 24 horas.
3. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.
5. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.
7. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional. No portar o la falta de utilización del uniforme de trabajo o parte de él.

Dijous, 7 de setembre de 2017

10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

11. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

12. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

13. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 34. Faltas graves.

1. La comisión de 2 faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de 1 mes, superior a los 5 minutos, o hasta 3 faltas superiores a 15 minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de 3 meses.

3. No fichar más de 2 veces en 1 mes con la tarjeta de la empresa suministrada a tal efecto antes de iniciar la jornada laboral o al finalizar la misma.

4. No notificar, con 48 horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. La falta de asistencia al trabajo de 1 día dentro del periodo de 1 mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

8. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los 3 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

10. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

11. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

13. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

14. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.

Dijous, 7 de setembre de 2017

15. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
16. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
17. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.
18. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
19. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.
20. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.
21. Utilizar el teléfono móvil propio, conectarse a redes sociales o páginas webs que no sean para uso profesional y autorizadas por la empresa de forma previa en horario laboral y en el centro de trabajo.

Artículo 35. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del periodo de 6 meses o 20 de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. 3 o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de 1 mes, más de 6 en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de 1 año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La desobediencia continuada y/o reiterada.
5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a las empresas o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

Dijous, 7 de setembre de 2017

13. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.
14. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.
16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.
17. El abuso de autoridad.
18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.
19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.
21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e Internet, así como cualquier herramienta de trabajo.
25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.
26. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.
27. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.
- b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 37. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 38. Procedimiento de imposición de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

Capítulo VIII.

Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales.

Artículo 39. De los representantes de los trabajadores de la empresa.

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Derechos y deberes.

La representación legal de los trabajadores de la empresa Comunicacions Alfa Penedès, SL gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 41. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.
2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

Artículo 42. Crédito horario.

Los Delegados de personal y los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa, con acuse de recibo, con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Artículo 43. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 44. Descuento de la cuota sindical.

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa 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 cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de 1 año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Capítulo IX.

Prevención de riesgos laborales.

Artículo 45. Seguridad y salud.

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 47. Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 48. Ropa de trabajo.

La empresa se obliga a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

Dijous, 7 de setembre de 2017

Disposició adicional primera.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la comisión negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

Disposició adicional segunda. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

ANEXO.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2017 (en EUR brutos anuales).

Año 2017.

Nivel	Salario Base Mensual	Plus Transporte	Paga Extra Beneficios	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad
Nivel 1	731,45	65,00	731,45	731,45	731,45
Nivel 2	742,98	65,00	742,98	742,98	742,98
Nivel 3	755,98	65,00	755,98	755,98	755,98
Nivel 4	835,43	65,00	835,43	835,43	835,43
Nivel 5	995,67	65,00	995,67	995,67	995,67

A efectos salariales, se establece esta redistribución de las categorías profesionales en niveles retributivos:

Nivel 1:

Chófer-repartidor.

Reponedor.

Auxiliar administrativo.

Ayudante.

Mozo.

Vigilante y portero.

Personal de limpieza.

Telefonista.

Nivel 2:

Cajero.

Operador de informática.

Administrativo.

Dependiente.

Conductor de vehículo con carné de clases C, D y E.

Comprador.

Viajante.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 7 de setembre de 2017

Nivel 3:

Jefe de compras.

Jefe de ventas.

Jefe de almacén.

Encargado de establecimiento.

Contable.

Oficial de mantenimiento.

Oficial de administración.

Nivel 4:

Encargado general.

Jefe de personal.

Titulado de grado medio.

Nivel 5:

Titulado de grado superior.

Director.

Barcelona, 9 de juny de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès