

Dimecres, 3 d'abril de 2013

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

RESOLUCIÓ de 18 de març de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de galetes de Barcelona i província per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 08001765011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball Conveni col·lectiu de treball del sector de galetes de Barcelona i província, subscrit per PIMEC, UGT i CCOO el dia 19 de desembre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de galetes de Barcelona i província per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 08001765011994) 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*.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE GALLETAS DE BARCELONA Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2012 Y 2013

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes firmantes

El presente convenio colectivo está negociado y firmado por las siguientes organizaciones:

Por la parte patronal, PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya.

Por la parte social, de un lado, la Federació Agroalimentària de la Comisión Obrera Nacional de Catalunya y, de otro, la Federación de industria y trabajadores agrarios de la UGT de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito personal

Las condiciones de este Convenio colectivo de trabajo afectan a todas las empresas y a los trabajadores del sector de fabricantes de galletas.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio colectivo rige para todas las empresas, sucursales, almacenes y oficinas que, incluidos en el artículo 1, estén domiciliados en el territorio de la provincia de Barcelona, incluso en los casos en que el domicilio social de la empresa a que pertenecen los trabajadores se encuentre fuera de estos límites.

Artículo 4. Vigencia y duración

Este Convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2012, independientemente de la fecha en que se publique en el Diario Oficial de la Generalidad, y tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Si no se denuncia con 2 meses de antelación antes de que finalice su vigencia, se entenderá que queda prorrogado tácitamente para otro año.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

De mediar denuncia, transcurridos dos años desde la misma sin que se haya acordado un convenio nuevo, éste perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Composición y domicilio:

La Comisión Paritaria estará formada por ocho miembros, cuyos integrantes serán los siguientes: Por la parte empresarial, cuatro representantes designados por PIMEC, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya.

Por la parte social, cuatro representantes designados por UGT Y CCOO.

A las reuniones pueden asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen.

El domicilio de la Comisión Paritaria es el de 08015 Barcelona, calle Viladomat, núm. 174.

Funciones:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, según lo que dispone el artículo 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
2. La resolución de los casos de desacuerdo sobre inaplicación o modificación sustancial de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.
3. La adaptación del contenido del convenio colectivo a la legislación vigente.
4. Todas aquellas cuestiones que le atribuye la legislación vigente.

Procedimiento de solución de discrepancias:

1. La parte afectada se tendrá que dirigir a la Comisión Paritaria mediante escrito en el cual se exprese la controversia de la cual se trata.
2. En el plazo de quince días (siete si se trata de una inaplicación o modificación sustancial de condiciones de convenio) la Comisión Paritaria deberá emitir resolución motivada sobre la consulta o discrepancia planteada, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la jurisdicción laboral una vez cumplidos los pasos anteriores.

En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria una vez concluido el plazo previsto para emitir resolución, la misma remitirá a las partes para que sometan la discrepancia o consulta ante los medios de solución extrajudicial de conflictos que ofrece el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 6. Compensación y absorción

Todas las mejoras económicas y de trabajo implantadas en virtud del presente Convenio colectivo de trabajo serán compensables y absorbibles hasta donde lleguen los aumentos o las mejoras que haya en cada empresa y con aquellas que puedan ser establecidas mediante disposiciones legales promulgadas en el futuro, sea cual sea su concepto.

Artículo 7. Derecho supletorio

Para todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo de trabajo se estará a lo que se dispone en las vigentes:

Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los trabajadores, texto refundido según Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (BOE 29 de marzo de 1995).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de prevención de riesgos laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

Reglamento de manipuladores de alimentos (Real decreto 2505/1983, de 4 de agosto).

Queda expresamente excluida como derecho supletorio la derogada Ordenanza laboral para las industrias de la alimentación, de acuerdo con la disposición transitoria sexta del Estatuto de los trabajadores rigiéndose en el futuro por el presente Convenio colectivo.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 8. Normalización lingüística

Se acuerda la redacción del presente Convenio colectivo en idioma catalán, oficial en Cataluña y en lengua castellana, idioma oficial en todo el Estado español. En caso de discrepancia en la interpretación del texto del Convenio prevalecerá el texto en lengua castellana.

Se procurará que en todas las empresas y centros de trabajo afectados por el presente convenio colectivo, los anuncios al personal y comunicaciones internas sean redactados en catalán y castellano.

Capítulo II. Régimen de trabajo

Artículo 9. Período de prueba

Todo ingreso de un trabajador en una empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio se entenderá sujeto a un período de prueba para ambas partes, que para los distintos grupos profesionales se establece en:

- a) Técnicos titulados, 6 meses.
- b) Técnicos no titulados, 2 meses.
- c) Administrativos, oficiales y superiores, 2 meses; auxiliares, 1 mes.
- d) Subalternos, 15 días.
- e) Personal obrero cualificado, 1 mes.
- f) Personal obrero no cualificado, 15 días.

Este período de prueba no afectará al personal que haya trabajado en la empresa con anterioridad y en un lugar de trabajo de la misma categoría y función.

Artículo 10. Trabajo en otras actividades

Teniendo en cuenta las características de las diversas empresas que se acogen a este Convenio colectivo, en caso que hagan trabajos correspondientes a otros sectores afines, los trabajadores han de ser compensados económicamente por las diferencias salariales, si hay. Las liquidaciones de estas diferencias se han de hacer por cómputo semanal, y en la suma final de la semana no se tendrán en cuenta las fracciones inferiores a 1 hora.

Artículo 11. Jornada laboral

La jornada laboral para los años 2012 y 2013 de vigencia del presente Convenio colectivo de trabajo será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo para la jornada partida y para la jornada continuada y/o nocturna se incluirán como trabajo efectivo 15 minutos de tiempo de descanso por jornada de trabajo.

Las empresas podrán distribuir el 10% de la jornada de manera irregular a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso semanal y diario previstos legalmente y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación del trabajo resultante de aquella distribución irregular.

Las empresas que tengan establecida una jornada anual inferior a la que se ha pactado mantendrán dicha jornada como condición más beneficiosa, no viéndose afectadas por ninguna reducción proporcional.

Las empresas podrán establecer la rotación del personal en los diferentes turnos que ésta tenga establecidos.

Artículo 12. Flexibilidad

Como complemento a la distribución irregular de la jornada anual prevista en el artículo anterior, las partes acuerdan expresamente la flexibilidad en lo que respecta al desarrollo de las jornadas de la prestación de servicios de las plantillas que componen las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

En tal sentido, se faculta a las Direcciones y legales representaciones de los trabajadores de las citadas empresas al establecimiento de medidas acordadas para hacer efectiva esa flexibilidad en virtud de acreditadas necesidades empresariales.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 13. Excedencias

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso 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.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 14. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 ET excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

3. En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o prestación social substitutoria, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el 48 bis ET.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del ET.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 15. Ocupación y contratación

1. Se ha de entregar a los representantes sindicales de los trabajadores copia de los contratos de trabajo, con la omisión de los datos protegidos por el derecho a la propia intimidad del trabajador, una vez que los mismos hayan sido registrados y sellados por el Servicio Público de Empleo, con la excepción de los contratos de alta dirección.

2. Todos los contratos de trabajo efectuados por las empresas sujetas al presente Convenio no podrán incluir cláusulas discriminatorias.

3. Contratación de los trabajadores mediante los servicios de una empresa de trabajo temporal.

Las empresas podrán hacer uso de los servicios de una empresa de trabajo temporal tan solo en los casos y circunstancias previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, modificada por la Ley 29/1999, de 16 de julio.

En este punto, en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio y a través de las respectivas direcciones de las mismas junto con las legales representaciones de los trabajadores, se mantendrán las oportunas reuniones al objeto de la posible delimitación de los puestos de trabajo concretos que puedan ser objeto de contratación a través de ETT, así como del establecimiento de pautas de funcionamiento o de establecimiento de posibles porcentajes de contratación a través de las mismas, atendiendo a las realidades y circunstancias que, en cada caso, sean analizadas.

4. A partir de la fecha de firma del presente Convenio colectivo de trabajo los trabajadores contratados a través de las ETT cobrarán igual salario que el fijado para su categoría profesional en la tabla salarial anexa al Convenio.

Artículo 16. Contratación a tiempo determinado

En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos de pedidos, las empresas podrán efectuar contratos eventuales al amparo de lo que se establece en este Convenio colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por un plazo de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Cuando se realicen estos contratos por un plazo inferior al período máximo establecido podrán prorrogarse antes de su final, por acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo.

Los contratos de esta naturaleza ya vigentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su celebración.

Se entenderá a todos los efectos prevenidos en este precepto que concurren las circunstancias previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, con la simple remisión al presente artículo de este Convenio colectivo realizado en el contrato de trabajo.

A la finalización del contrato siempre que éste se haya prolongado por un período igual o superior a 6 meses, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por años de servicio prorrateando por meses los períodos de tiempo inferior al año.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 17. Reserva de puestos a favor de trabajadores minusválidos

De conformidad con lo dispuesto en la normativa de aplicación, en especial, de aquello que dispone la Ley 13/1982, de 7 de abril, en su artículo 38, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo que empleen un número de trabajadores de 50 o más, están obligadas a que entre ellos, al menos, un 2% sean trabajadores minusválidos.

De igual forma, de conformidad con lo dispuesto en el RD 27/2000 (modificado por el RD 290/2004 en su disposición final 2) y en la Orden ministerial de 24 de julio de 2000, las empresas, como excepción, pueden quedar exentas de la citada obligación, de forma parcial o total, siempre que se apliquen medidas alternativas en la forma que se desarrolla en la normativa referenciada.

La citada obligación experimentará de futuro las posibles modificaciones que puedan contemplarse en las disposiciones referidas.

Artículo 18. Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Las empresas afectadas por el presente convenio tienen el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En todo caso, las empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores deberán negociar planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Capítulo III. Organización, prevención e higiene

Artículo 19. Organización de la producción

La organización técnica y práctica del trabajo dentro de las empresas es facultad de los órganos directivos, que podrán establecer todos aquellos sistemas de organización, racionalización y modernización que consideren oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones, departamentos o de sus equipos de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Artículo 20. IT por accidente de trabajo

La empresa ha de abonar a los trabajadores en situación de IT por accidente de trabajo, a partir del primer día y hasta el máximo de un año, un complemento equivalente a la diferencia entre el 100% de todos los conceptos retributivos y la cantidad que les correspondiera percibir de la entidad gestora de la IT por accidente de trabajo.

Artículo 21. IT por enfermedad

Las empresas han de abonar al personal con baja de IT, debida a enfermedad común, accidente no laboral, intervención quirúrgica o parto, siempre que por esta causa el trabajador esté hospitalizado, a partir del primer día de hospitalización mientras se prolongue esta situación más un mes por convalecencia y hasta un máximo de nueve meses, un complemento consistente en la diferencia entre el 100% de todos los conceptos retributivos y la prestación por IT recibida de la entidad gestora correspondiente. La suma total de días en que percibe este complemento no puede exceder de los nueve meses en ningún caso.

Los trabajadores que están en situación de IT por las mismas causas citadas sin necesidad de ser hospitalizados han de percibir un complemento de las prestaciones correspondientes equivalente al 15% del salario de convenio, durante los días comprendidos entre el 11 y el 20 de baja, ambos inclusive, exceptuándose los posibles días de hospitalización que se registrarán por lo previsto en el párrafo anterior.

En aquellos casos en que según las normas vigentes sobre la materia, el trabajador no tuviera derecho a la prestación por IT, la empresa sólo abonará aquella cantidad que le habría correspondido si este derecho existiera, considerando la prestación en las mismas condiciones generales y las mismas cantidades establecidas para los trabajadores con derecho a prestación.

En ocasión de la primera baja en el trabajo de cada año debida a enfermedad común, las empresas abonarán al trabajador afectado el 100% del salario de convenio de los 3 primeros días de baja.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 22. Absentismo

La legal representación de los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo tiene el compromiso de colaborar en la aportación de soluciones de mejora con la finalidad de reducir los índices de absentismo que actualmente se dan en las empresas.

Artículo 23. Ropa de trabajo

Las empresas han de facilitar a los trabajadores las piezas de ropa que se citan con la duración siguiente:

Monos o equivalentes: 1 año de duración (uno para verano y otro para invierno).

Batas: 1 año de duración.

Gorros o cofias: 2 años de duración.

Delantales: 6 meses de duración.

Trapos: 6 meses de duración.

Calzado: un par de zapatos. Duración, 1 año.

Al personal de nuevo ingreso, se le proveerá de 2 unidades de las piezas que se citan y un par de zapatos, todo esto de acuerdo con las necesidades del trabajo que ha de realizar.

Artículo 24. Revisión médica

a) Anualmente a todo el personal de la empresa se efectuará una revisión médica general.

Esta revisión será realizada por los servicios médicos de la mutua patronal de accidentes de trabajo o entidades médicas concertadas.

b) Ningún trabajador será admitido en la empresa sin previo reconocimiento médico, que tendrá las finalidades siguientes:

1. Diagnosticar la existencia de enfermedades infecciosas, contagiosas o parasitarias.
2. Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.
3. Precisar si el reconocido presenta predisposición a enfermedades que pudieran producirse o agravarse por la labor a la cual va a ser destinado.
4. Como resultado del reconocimiento previo, se abrirá a cada trabajador admitido una ficha sanitaria.

c) Cuando un trabajador se encuentre de baja por IT derivada de enfermedad o accidente, podrá la empresa, si lo cree oportuno, someterlo a un reconocimiento médico antes de su reincorporación al lugar de trabajo (artículo 20.4 del Estatuto de los trabajadores).

d) La empresa quedará facultada para la exigencia de todas las revisiones médicas que estime necesarias, con la periodicidad y amplitud que cada circunstancia concreta aconseje.

Artículo 25. Enfermedades contagiosas

Aquellos trabajadores que contraigan enfermedades infecciosas, contagiosas, o alérgicas de carácter crónico o irreversible, quedarán sometidos a las prescripciones del artículo 9 del Decreto 2685/1976.

Artículo 26. Prohibición de fumar

Queda prohibido fumar en todas las instalaciones del centro de trabajo, excepto en las zonas al aire libre habilitadas específicamente por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, y siempre atendiendo a la específica actividad que se desarrolle en la empresa.

Artículo 27. Movilidad geográfica

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de los trabajadores para los casos de traslado de carácter individual, se abrirá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores que tratará sobre las

Dimecres, 3 d'abril de 2013

causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

El período de consultas, de una duración máxima de 15 días, comenzará a contar a partir de la recepción de la comunicación de la empresa.

En los casos de desplazamiento temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la absoluta vigencia del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, así como respecto de la ejecutividad de la decisión empresarial.

Artículo 28. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Dada la variedad de productos fabricados y la estacionalidad de la producción, la empresa podrá asignar un trabajador a un lugar o equipo de trabajo diferente, siempre que las funciones correspondan al mismo grupo profesional, y que las necesidades de la producción así lo requieran.

Capítulo IV: Clasificación y formación profesional

Artículo 29. Sistema de clasificación profesional

Las partes firmantes se comprometen a adaptar el sistema de clasificación profesional actual a grupos profesionales de acuerdo con el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la creación de una comisión de trabajo específica.

Una vez acordada la nueva definición de los grupos profesionales por esta comisión de trabajo, la propuesta se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio para su aprobación y posterior remisión a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación en el boletín oficial.

Mientras no se apruebe la adaptación del sistema de clasificación profesional por medio de grupos, seguirá siendo de aplicación de forma transitoria la definición de categorías profesionales que se detallan a continuación:

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 y 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.

En los obradores con más de 3 oficiales será obligatoria la existencia del maestro o encargado, a no ser que el propio empresario realice las funciones correspondientes por poseer adecuados conocimientos profesionales.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

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 aquel 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 de 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, planteamiento, 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 estos 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 estos existiesen, y realiza o puede realizar alguno 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; establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aun 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 3 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 planeamiento 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 mayor de 18 años 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.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Los auxiliares con más de 4 años de servicio tendrán la remuneración de técnicos de organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a oficial de segunda administrativo.

Aspirante. Es el menor de 18 años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a auxiliar de organización. Quedan asimilados a aspirantes administrativos.

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 de 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.

Administrativos.

a) 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.

b) 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.

c) 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, correspondencias, 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.

d) 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.

e) Auxiliar. Es el empleado mayor de 18 años 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 aquéllas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

f) Aspirante. Es quien, con edad comprendida desde su ingreso hasta los 18 años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Mercantiles.

Jefe de ventas. Es quien al frente de la 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.

Obreros.

a) 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. Integrará 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.

b) 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 destinado 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.

c) Personal de oficios auxiliares:

Oficial de 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.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

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.

Peonaje.

Peón. Es el trabajador mayor de 18 años 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.

Subalternos.

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

b) 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.

c) Cobrador. Es el trabajador mayor de edad 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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 pueda encomendársele.

h) 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.

i) Mozo de almacén. Es el trabajador mayor de 18 años que tiene a su cargo labores manuales o mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de las mercancías.

Todo ello sin perjuicio de que aquellas empresas que, por su especial tecnología y proceso productivo, puedan establecer con la representación de los trabajadores su propio sistema de clasificación profesional.

Artículo 30. Derechos y obligaciones y no discriminación

Los derechos y obligaciones establecidas en la legislación laboral y en este Convenio colectivo afectan por igual al hombre y a la mujer.

Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Capítulo V. Régimen económico

Artículo 31. Condiciones económicas

Los incrementos salariales del presente Convenio Colectivo son los siguientes:

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Año 2012: Se estipulan mediante la tabla que se recoge en los anexos de este Convenio colectivo.

Año 2013: IPC a 31 de diciembre de 2013 publicado por el INE.

La aplicación del citado incremento se realizará por cada empresa a partir del momento de la publicación oficial por el INE, y sin que exceda la segunda mensualidad del salario desde su publicación.

Una vez publicados los índices definitivos de precios al consumo por parte del INE, se aplicaran los mismos con carácter y efectos retroactivos a 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 32. Plus de asistencia y puntualidad

Este complemento se percibe por días naturales, vacaciones, accidentes laborales y faltas al trabajo justificadas.

En los casos de falta injustificada o bien de falta de puntualidad del trabajador, se pierde el complemento por los días en que se haya incurrido en estas faltas.

El plus de asistencia y puntualidad se establece en las cantidades que se fijan en la tabla anexa.

Artículo 33. Plus de vinculación

El concepto de antigüedad, denominado actualmente plus de vinculación, quedó consolidado en su importe, y este no es absorbible ni compensable y tiene la consideración de complemento personal.

Por tanto, desde el día 1 de enero de 1998 ya no se devengan trienios ni ningún otro complemento por el concepto de antigüedad en la empresa, y en consecuencia este concepto no se contempla en las tablas salariales.

Artículo 34. Plus de nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad que se ha de percibir por cada hora efectivamente trabajada dentro del cómputo de jornada nocturna (entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la madrugada), cuyas cuantías se fijan en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Artículo 35. Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que tengan hijos en situación de disminuidos físicos o psíquicos, reconocidos de forma fehaciente por los organismos competentes en la materia, una prestación asistencial de 100 EUR mensuales, por cada uno de los que se encuentren afectados por dicha situación.

Para proceder al abono de la citada prestación el trabajador deberá acreditar suficientemente dicha circunstancia a la dirección de la empresa correspondiente.

Artículo 36. Dietas

Si por necesidades de la empresa el trabajador ha de salir de viaje se le abonará la cantidad de 15 EUR en concepto de media dieta siempre que puedan pernoctar en su domicilio.

En caso de que el desplazamiento no permita pernoctar en su domicilio, se le abonará la cantidad de 30 EUR diarios.

Las dietas que se pactan en el presente Convenio tienen carácter compensatorio y no salarial, como indemnización o abono de gastos de conformidad con aquello que prevé la legislación vigente.

Las citadas cuantías se mencionan a efectos de mínimos, manteniéndose como condiciones más beneficiosas aquéllas que las empresas del sector vinieran aplicando antes de la firma del presente Convenio.

Artículo 37. Retribución de los trabajadores en prácticas

De conformidad con lo previsto en el artículo 11.e) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece que la retribución de los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas no podrá ser inferior al 75 o al 85%, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 38. Retribución de los trabajadores en formación

La retribución de los trabajadores contratados en la modalidad de contrato para la formación y el aprendizaje, entre los 16 y los 25 años, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2. g) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, es la resultante de aplicar a las cantidades fijadas en la tabla del Convenio para su categoría la proporcionalidad correspondiente a las horas de trabajo efectivo.

Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias

El importe de cada una de las gratificaciones será de 30 días de salario base, plus de asistencia y puntualidad, y plus de vinculación, si correspondiese. El importe de estas gratificaciones se hará efectivo en las fechas siguientes:

Gratificación de verano, el día 15 de julio.

Gratificación de Navidad, el 22 de diciembre.

Gratificación de beneficios:

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo de trabajo percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente a 30 días de salario base, plus de asistencia y puntualidad, y plus de vinculación, si procediese. El pago de dicho complemento será anual o semestral. No obstante, podrá realizarse mensual o semanalmente previo acuerdo entre los delegados de personal o comité de empresa y la dirección de la misma.

En aquellas empresas que por pacto colectivo, acuerdo colectivo o pacto de empresa, tengan establecido el denominado plus de empresa, los trabajadores lo cobrarán en las pagas extraordinarias, no así toda clase de mejoras salariales establecidas mediante acuerdos individuales, que quedan excluidas de su percepción en las pagas extraordinarias.

Artículo 40. Horas extraordinarias

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con los valores que para cada categoría figura en las tablas salariales anexas al presente Convenio colectivo de trabajo.

Las horas extraordinarias tendrán el carácter de estructurales a los efectos de lo que prevé el Real decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

Artículo 41. Vacaciones

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo de trabajo disfrutará en concepto de vacaciones de 22 días laborables, de los cuales 15 se disfrutarán de forma ininterrumpida, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre (ambos inclusive).

El resto, siete días laborables, serán disfrutados de forma ininterrumpida, fuera del referido período, de conformidad con lo que se acuerde en cada empresa.

Durante el período de vacaciones las percepciones diarias equivaldrán a la suma de los importes del salario base, plus de asistencia y puntualidad, y plus de vinculación si procediera.

A los trabajadores con categoría profesional de vendedor o viajante se les garantiza la percepción de su salario total durante las vacaciones.

En las empresas que no cierran por vacaciones se efectuarán turnos rotativos entre el personal año a año, prescindiendo de los derechos de antigüedad, salvo acuerdo de lo contrario entre los trabajadores.

Previo acuerdo entre empresa y trabajadores, el período de vacaciones podrá ser fraccionado.

Artículo 42. Permisos retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a los permisos retribuidos a salario real siguientes:

Dimecres, 3 d'abril de 2013

- 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.
- c) 2 días naturales en caso de traslado de domicilio habitual por los cabeza de familia o por los cónyuges.
- d) 3 días naturales en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos. Este plazo es ampliable hasta un máximo de 5 días, según las circunstancias apreciadas por la empresa.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) 15 días laborales para la realización de las gestiones correspondientes en orden a la solicitud del paso a la situación de jubilación y a la tramitación del cobro de la correspondiente prestación.
- g) En el caso de otros permisos aquí no reflejados, se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

A los efectos de la aplicación de los citados permisos retribuidos se considerará equiparable al matrimonio la unión de dos personas inscrita en cualquiera de los Registros de Uniones de Hecho, legalmente establecidos, o bien, mediante la certificación oportuna de dicha situación emitida por cualquier organismo oficial.

Para ello, será necesario que el trabajador lo acredite fehacientemente ante la empresa con carácter simultáneo a la solicitud del mismo, a través de la oportuna certificación.

Artículo 43. Reducción de la jornada por motivos familiares

1. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

2. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 44. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo

La inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44 bis. Solución de discrepancias en los casos de inaplicación o modificación sustancial de las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la inaplicación o modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, en caso de desacuerdo entre las partes durante el periodo de consulta, cualquiera de ellas podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo o no se pronunciara, la discrepancia podrá ser sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que establece su reglamento. Si mediante estos procedimientos no se soluciona la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consell de Relacions Laborals de Catalunya, o a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma.

Capítulo VI. Régimen asistencial

Artículo 45. Jubilación parcial con contrato de relevo

Todos los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio colectivo y que reúnan los requisitos establecidos legalmente, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos que establezca la normativa vigente, y en todo caso, siguiendo el procedimiento que se establece a continuación:

- Cada trabajador interesado deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 3 meses la fecha en que le interese acceder a la situación de jubilación parcial. Los trabajadores con titulación y los mandos intermedios lo deberán efectuar con 6 meses de antelación.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

- Con referencia a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la Empresa deberá acceder a la petición de jubilación parcial (con el mismo porcentaje de reducción de salario que de jornada) y contratar bajo la modalidad temporal de contrato de relevo. Por lo que respecta a la contratación del que releva, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de sus condiciones con respeto a la legalidad y Convenio colectivo.
- El porcentaje de reducción será el máximo permitido legalmente a no ser que empresa o trabajador acuerden un porcentaje inferior.
- En cuanto a la jornada de trabajo y el período en el que deba prestar sus servicios el trabajador jubilado parcialmente, la empresa determinará el horario a realizar dentro de sus jornadas ordinarias y de conformidad a sus necesidades productivas y deberá avisar al trabajador con una antelación mínima de 30 días previos a su incorporación al trabajo.
- En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán las funciones según su categoría y experiencia profesional.

Artículo 46. Seguro colectivo e indemnizaciones

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán que contratar una póliza de seguro colectivo para todos los trabajadores que se rijan por este Convenio cubriendo las diferentes contingencias que a continuación se describen. El seguro colectivo citado ha de cubrir, por tanto, las siguientes cantidades indemnizatorias por los conceptos y situaciones, asimismo, reseñados:

- a) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, el trabajador tendrá derecho a una indemnización a tanto alzado de 18.000 EUR.
- b) En caso de fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivado cualquiera de dichos supuestos de enfermedad común, el trabajador tendrá derecho a una indemnización que se cifra en una anualidad de su salario bruto anual, de conformidad a los criterios de cálculo que se exponen. Se computarán a los efectos de fijar esa anualidad de su salario bruto única y exclusivamente los conceptos fijos del año natural al hecho causante, con expresa exclusión de aquellos variables tales como complementos por nocturnidad, horas extraordinarias, ayudas por hijo u otros complementos especiales o puntuales.
- c) En caso de fallecimiento derivado de accidente (ya sea de trabajo o de circulación) o de Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivado cualquiera de dichos supuestos de accidente única y exclusivamente de trabajo, el trabajador o, para el caso de fallecimiento, sus legítimos herederos tendrá derecho a una indemnización que se cifra en dos anualidades de su salario bruto anual, de conformidad a los criterios de cálculo que se exponen. Se computarán a los efectos de fijar esas dos anualidades de su salario bruto única y exclusivamente los conceptos fijos del año natural al hecho causante, con expresa exclusión de aquellos variables tales como complementos por nocturnidad, horas extraordinarias, ayudas por hijo u otros complementos especiales o puntuales.

En el caso de trabajadores eventuales o temporales, las empresas tienen para contratar esta póliza de seguros un plazo máximo de 15 días desde que se produce la incorporación del trabajador a su lugar de trabajo y su duración ha de ser la misma que la de la del contrato de trabajo, es decir, exclusivamente el tiempo que el trabajador esté en alta.

El personal de nuevo ingreso tiene derecho a esta póliza de seguros una vez haya superado el período de prueba, caso de existir el mismo, disponiéndose, asimismo, de 15 días para contratar la póliza contados desde el de la finalización de dicho período de prueba.

Las cantidades indemnizatorias por los conceptos reseñados o los posibles aumentos que puedan establecerse no serán exigibles hasta pasados 15 días de la publicación de este Convenio en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC).

Capítulo VII. Régimen sancionador

Artículo 47. Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen a continuación:

Dimecres, 3 d'abril de 2013

A. Faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante 1 mes, con retrasos inferiores a 15 minutos sin causa justificada.
2. No comunicar con la debida antelación una ausencia por causa justificada o en 24 horas la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las discusiones que repercutiesen en la buena marcha de la producción.
4. La falta de asistencia de 1 día de trabajo durante 1 mes sin causa justificada.
5. La falta de higiene y limpieza, sobre todo después de la utilización de los servicios.

B. Faltas graves:

1. Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedades o accidentes, o pedir permisos alegando causas no existentes.
3. Simular la presencia de otro trabajador haciendo servir su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Las faltas cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a los compañeros, superiores o subordinados.
5. La falta reiterada de limpieza y dejadez personal.
6. La imprudencia que implique riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones. Podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
7. Realizar, sin la correspondiente autorización, trabajos personales o utilizar las dependencias de la empresa en beneficio propio.
8. Más de 3 faltas de puntualidad durante 1 mes, con retrasos de menos de 15 minutos.
9. Tres faltas de puntualidad de más de 15 minutos durante 1 mes.
10. Cometer 4 faltas de carácter leve en el período de 2 meses.
11. Fumar o comer en el lugar de trabajo, así como no cumplir las normas específicas de prevención de riesgos laborales en la actividad alimentaria.
12. El incumplimiento o inobservancia de las especificaciones de calidad en los productos o en los procesos de producción o de los procedimientos.

C. Faltas muy graves:

1. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
2. Faltar al trabajo más de 2 días al mes, sin causa justificada.
3. El fraude, o robo, tanto a los compañeros, a la empresa o a cualquier otra persona dentro de los locales de ésta.
4. La simulación comprobada de enfermedad.
5. Los malos tratos de palabra u obra, la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o a sus familiares.
6. El estado de embriaguez o toxicomanía, habituales o no.
7. No guardar el sigilo profesional.
8. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.
9. La reincidencia en 4 faltas leves y/o 1 de grave dentro del período de 1 año.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

10. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad personal.

11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora. Este supuesto, en el caso de ser cometida desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se cometan sobre personas con contrato no indefinido llevará, además, aparejada la inhabilitación del ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

12. Reiteración en el incumplimiento o inobservancia de las especificaciones de calidad en los productos o en los procesos de producción o de los procedimientos.

Artículo 48. Sanciones

Las sanciones máximas que se procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal, escrita o suspensión durante 2 días de trabajo y sueldo.
2. Por falta grave: suspensión de trabajo y sueldo de 5 a 10 días.
3. Por falta muy grave: suspensión de trabajo y sueldo por más de 15 días hasta 60 días o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 49. Prescripción

Las sanciones que procediera imponer, según las faltas cometidas, prescribirán en los plazos siguientes:

Falta leve: a los 10 días.

Falta grave: a los 20 días.

Falta muy grave: a los 60 días.

A partir de la fecha en que la empresa es conocedora de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 50. Procedimiento

Las sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador constando la fecha y los hechos que la han motivado. En caso de sanciones de faltas graves y muy graves, la empresa comunicará la sanción a los representantes de los trabajadores.

Capítulo VIII. Régimen sindical

Artículo 51. Garantías sindicales

Las horas de permiso retribuido que dispone el Estatuto de los trabajadores para los cargos electivos sindicales pueden ser acumuladas trimestralmente en uno de estos cargos sindicales o en más de uno, de acuerdo con la voluntad de los interesados. Estas horas se han de acumular por meses, las que no se hayan utilizado no se pueden trasladar a otros meses, ni por el conjunto del cargo ni individualmente.

En aplicación de lo previsto en el párrafo último del artículo 67.1, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se acuerda que se habrá de ir adecuando el número de representantes de los trabajadores a la disminución o crecimiento del número de trabajadores en plantilla. Las proporciones y escalados serán los previstos en las disposiciones de general aplicación.

Artículo 52. Secciones sindicales de empresa

Ambas representaciones reconocen las secciones sindicales de la empresa como entes representativos de la expresión sindical de los trabajadores en el seno de la empresa. Las secciones tienen derecho a repartir información y propaganda, laboral sindical, y pueden efectuar el cobro de cuotas sindicales, convocar y celebrar asambleas de carácter laboral sindical, todo esto, fuera de las horas de trabajo.

Las secciones sindicales de la empresa previstas por la LOLS se podrán constituir en aquellos centros la plantilla de los cuales sea de más de 150 trabajadores.

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 53. Información sindical

Ambas representaciones desean poner de manifiesto el ineludible respeto de los derechos de información a los trabajadores en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y normativa laboral vigente, así como, en especial, de aquellos que derivan de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujer y hombre (Ley 3/2007).

Artículo 54. Igualdad de trato

Se ha de respetar el principio de: a trabajo de igual valor, igual salario, sin discriminación por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

En los supuestos de maternidad, lactancia y cuidado de hijos, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Capítulo IX. Salud laboral

Artículo 55. Seguridad y salud

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el RD 171/2004, de 30 de enero, y demás normativa vigente en esta materia.

Artículo 56. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la normativa vigente.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 57. Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior con arreglo a los siguientes principios generales:

Dimecres, 3 d'abril de 2013

- a) Evitar los riesgos.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.
 - d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 58. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Artículo 59. Delegados de prevención

Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo por los representantes de los trabajadores, conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 3 d'abril de 2013

Artículo 60. Comité de seguridad y salud

En los centros de 50 o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados de prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

En cuanto a las competencias y facultades del comité de seguridad y salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

ANEXO

TABLA SALARIAL 2012 (EUR)

(Incremento salarial: 2,9%) (IPC a 31.12.2011).

CP: categoría profesional; SBM: salario base mensual; CAPM: complemento asistencia y puntualidad mes; TM: total mensual; HE: horas extra; PNH: plus de nocturnidad hora; SBD: salario base diario; CAPD: complemento asistencia y puntualidad diario; TD: total diario; HEL: horas extra en días laborables.

CP	SBM	CAPM	TM	HE	PNH
Técnicos titulados					
Técnico jefe	1.060,84	498,21	1.559,05	17,21	2,29
Técnico	1.058,35	463,99	1.522,34	16,98	2,27
Ayudante técnico	764,46	438,19	1.202,65	13,42	1,66
Practicante	764,46	438,19	1.202,65	13,42	1,66
Técnicos no titulados					
Maestro de fabricación	820,53	472,92	1.293,45	14,36	1,78
Encargado general	874,67	487,80	1.362,47	15,08	1,90
Encargado de sección	792,91	456,55	1.249,45	13,87	1,70
Auxiliar laboratorio	702,77	301,24	1.004,01	11,21	1,53
Empleados administrativos					
Jefe administrativo	978,43	458,03	1.436,46	16,08	2,12
Oficial de primera	843,70	426,26	1.269,96	14,14	1,82
Oficial de segunda	760,14	370,72	1.130,86	12,65	1,65
Auxiliar	702,77	301,24	1.004,01	11,21	1,53
Aspirante de 16 años	655,39	257,53	912,92	0,00	1,00
Aspirante de 17 años	655,39	269,39	924,78	0,00	1,23
Empleados mercantiles					
Jefe de ventas	948,17	431,75	1.379,91	15,42	2,05
Viajante	731,60	341,42	1.073,02	11,95	1,58
Corredor de plaza	731,60	341,42	1.073,02	11,95	1,58
Trabajadores en formación					
Primer año de contrato	669,08	94,79	763,87	-	-
Segundo año de contrato	669,08	94,79	763,87	-	-
Subalternos					
Almaceneros	23,64	12,02	35,66	11,98	1,57
Portero, ordenanza, guarda, sereno, telefonista, cobrador	22,92	11,59	34,50	11,66	1,52
Personal producción					
Oficial primera	25,40	13,79	39,20	13,24	1,67
Oficial segunda	23,64	12,07	35,71	11,98	1,57
Ayudante	22,47	9,95	32,42	11,04	1,45
Aprendiz 16 años	22,30	8,72	31,02	0,00	1,03
Aprendiz 17 años	22,30	8,79	31,09	0,00	1,03
Personal de empaquetado, envase y acabado					
Oficial de primera	25,40	13,79	39,20	13,24	1,67
Oficial de segunda	23,64	12,07	35,71	11,98	1,57
Ayudante	22,47	9,95	32,42	11,04	1,45
Aprendiz 16 años	22,30	5,58	27,88	0,00	1,03
Aprendiz 17 años Oficios varios	22,30	6,13	28,44	0,00	0,98
Mecánico, chófer 1a, albañil, Carpintero, electricista	25,40	13,79	39,20	13,24	1,67
Chófer 2a	23,64	12,07	35,71	12,09	1,57

CVE-Núm. de registre: 062013000408

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 3 d'abril de 2013

CP	SBM	CAPM	TM	HE	PNH
Repartidor, fogonero	25,29	12,07	37,36	12,65	1,66
Embalador	23,63	11,89	35,52	11,92	1,57
Personal comú a todas las secciones					
Peón	22,44	9,18	31,61	10,69	1,46
Personal de limpieza	22,30	5,49	27,79	9,49	1,46

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

ANNEX

TAULA SALARIAL 2012 (EUR)

(Increment salarial: 2,9%) (IPC a 31.12.2011).

CP: categoria professional; SBM: salari base mensual; CAPM: complement d'assistència i puntualitat mes; TM: total mensual; HE: hores extres; PNH: plus de nocturnitat hora; SBD: salari base diari; CAPD: complement d'assistència i puntualitat diari; TD: total diari; HEL: hores extres en dies laborables.

CP	SBM	CAPM	TM	HE	PNH
Tècnics titulats					
Tècnic cap	1.060,84	498,21	1.559,05	17,21	2,29
Tècnic	1.058,35	463,99	1.522,34	16,98	2,27
Ajudant tècnic	764,46	438,19	1.202,65	13,42	1,66
Practicant	764,46	438,19	1.202,65	13,42	1,66
Tècnics no titulats					
Mestre de fabricació	820,53	472,92	1.293,45	14,36	1,78
Encarregat general	874,67	487,80	1.362,47	15,08	1,90
Encarregat de secció	792,91	456,55	1.249,45	13,87	1,70
Auxiliar laboratori	702,77	301,24	1.004,01	11,21	1,53
Empleats administratius					
Cap administratiu	978,43	458,03	1.436,46	16,08	2,12
Oficial de primera	843,70	426,26	1.269,96	14,14	1,82
Oficial de segona	760,14	370,72	1.130,86	12,65	1,65
Auxiliar	702,77	301,24	1.004,01	11,21	1,53
Aspirant de 16 anys	655,39	257,53	912,92	0,00	1,00
Aspirant de 17 anys	655,39	269,39	924,78	0,00	1,23
Empleats mercantils					
Cap de vendes	948,17	431,75	1.379,91	15,42	2,05
Viatjant	731,60	341,42	1.073,02	11,95	1,58
Corredor de plaça	731,60	341,42	1.073,02	11,95	1,58
Treballadors en formació					
Primer any de contracte	669,08	94,79	763,87	-	-
Segon any de contracte	669,08	94,79	763,87	-	-
Subalterns					
Magatzemers	23,64	12,02	35,66	11,98	1,57
Porter, ordenança, guarda, sereno, telefonista, cobrador	22,92	11,59	34,50	11,66	1,52
Personal producció					
Oficial primera	25,40	13,79	39,20	13,24	1,67
Oficial segona	23,64	12,07	35,71	11,98	1,57
Ajudant	22,47	9,95	32,42	11,04	1,45
Aprenent 16 anys	22,30	8,72	31,02	0,00	1,03
Aprenent 17 anys	22,30	8,79	31,09	0,00	1,03
Personal d'empaquetatge, envasament i acabat					
Oficial de primera	25,40	13,79	39,20	13,24	1,67
Oficial de segona	23,64	12,07	35,71	11,98	1,57
Ajudant	22,47	9,95	32,42	11,04	1,45
Aprenent 16 anys	22,30	5,58	27,88	0,00	1,03
Aprenent 17 anys Oficis diversos	22,30	6,13	28,44	0,00	0,98

CVE-Núm. de registre: 062013000408

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 3 d'abril de 2013

CP	SBM	CAPM	TM	HE	PNH
Mecànic, xofer 1a, paleta, fuster, electricista	25,40	13,79	39,20	13,24	1,67
Xofer 2a	23,64	12,07	35,71	12,09	1,57
Repartidor, fogoner	25,29	12,07	37,36	12,65	1,66
Embalador	23,63	11,89	35,52	11,92	1,57
Personal comú a totes les seccions					
Peó	22,44	9,18	31,61	10,69	1,46
Personal de neteja	22,30	5,49	27,79	9,49	1,46

Barcelona, 18 de març de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès