ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

GENERALITAT DE CATALUNYA

2011/2471 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

Resolució

de 23 de febrer de 2011, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç dels materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 4301475).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç dels materials de la construcció, de la província de Tarragona, subscrit per part del sector pel Gremi de comerciants materials de la construcció de la provincia de Tarragona i per part dels treballadors per UGT i CCOO en data 29 de novembre de 2010 i presentat per les mateixes parts en data 28 de desembre de 2010, i de conformitat amb el que estableixen 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; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'estatut d'autonomia de Catalunya i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç dels materials de la construcció, de la província de Tarragona, per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 4301475), al Registre de Convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.

-2 Disposar-ne la publicació al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 23 de febrer de 2011. – La directora dels Serveis Territorials a Tarragona, e.f., *M. Pilar Alier Cortés*.

Traducción del texto original firmado por las partes del texto original

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Capítulo I
Ámbito

Artículo 1 *Ámbito funcional*

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas cuya actividad principal sea el Comercio de materiales de construcción, incluyéndose, específicamente:

- Cementos, cales y yesos.
- Fibrocementos y otros productos derivados del cemento.
- Azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos similares.
- Saneamiento.
- Maquinaria y herramientas de construcción.

Artículo 2 *Ámbito territorial*

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Tarragona, aún cuando el domicilio social de las mismas radique en otra provincia distinta.

Artículo 3 *Ámbito personal*

Afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial.

Capítulo II
Vigencia, duración y prórroga.

Artículo 4 *Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, aunque los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2010. La vigencia del mismo se extenderá hasta 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5 *Duración*

La duración de esta Convenio se extenderá desde la fecha anteriormente indicada al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6 *Prórroga*

El Convenio quedará prorrogado tácitamente por períodos de una anualidad, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión por las partes firmantes. La antedicha deberá realizarse con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Capítulo III
Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad y garantía personal.

Artículo 7 *Prelación de normas*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y el personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, teniendo carácter supletorio del mismo el Estatuto de los trabajadores y sus normas complementarias.

Artículo 8 *Absorción y compensación*

Los pluses ad personam establecidos por parte de la empresa o fruto de acuerdo entre empresa y trabajador que se hayan establecido con anterioridad a la fecha 1 de enero de 2002, se regirán por los criterios generales y la normativa legal respecto a la compensación y absorción.

Respecto de los pluses ad personam que se hayan establecido a partir de la fecha 1 de enero de 2002, solo serán compensables y absorbibles cuando conste por escrito que ésta ha sido la voluntad de la empresa otorgante o de las partes que lo han acordado. De no ser así, los mismos no tendrán carácter de compensables ni absorbibles.

Artículo 9 *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, estimando que sus condiciones están las unas en función de las otras y estableciendo que cualquier variación que tenga incidencia económica, independientemente de su causa, provocará un evidente desequilibrio que será necesario redistribuir.

Artículo 10 *Garantía personal*

Se respetarán las garantías personales que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, todo ello sin perjuicio de las absorciones y compensaciones que precedan a tenor de lo previsto en el Artículo 8º del presente Convenio.

Capítulo IV
Comisión paritaria de interpretación del convenio.

Artículo 11 *Comisión paritaria*

Se constituye la Comisión paritaria prevista en el articulo 85, apartado d) del Estatuto de los trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia del Convenio, que tendrá como funciones:

a) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio colectivo.

b) Asesoramiento y emisión de informes en relación con las categorías profesionales no reguladas en este convenio.
c) Intervención mediadora en las reclamaciones salariales, sanciones y despidos, cuando afecten a cinco o más personas.
d) La comisión estará facultada para incorporar al Convenio colectivo los acuerdos que pudieran alcanzarse en el ámbito estatal.
e) Estudiará y resolverá la creación de nuevas categorías profesionales definiendo sus funciones, que en ningún caso podrá entrar en contradicción con el acuerdo laboral de ámbito estatal.
f) En general, para todo aquello que se le encomiende en este Convenio.
g) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales a que les sean sometidos.
h) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

El ejercicio de las anteriores funciones, no obstaculizarán en ningún caso la competencia jurisdiccional prevista en las disposiciones legales.

La Comisión estará compuesta por cuatro representantes de la parte social y cuatro representantes de las asociaciones empresariales. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que sean designados por las mismas.

Se fija como dirección de la Comisión paritaria los siguientes domicilios:

- El de la Patronal, sito en la Av/ Roma, nº 7, planta baja, desp. 2, de Tarragona.
- El del Sindicato CC.OO., sito en la calle August nº 48 de Tarragona.
- Y el del Sindicato de U.G.T., sito en la calle Ixart nº 11 de Tarragona.

Capítulo V
Régimen de trabajo

Artículo 12 *Organización del trabajo*

La Organización del trabajo, con sujeción a las normas del presente Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, la cual informará a los comités, delegados y secciones sindicales, de las decisiones que pudieran afectarles.

Artículo 13 *Polivalencia*

Con la finalidad de racionalizar y optimizar las tareas laborales de las empresas, los trabajadores afectados se comprometen a una total polivalencia de funciones, con el único límite de las que requieran titulación específica o de que no se tuviesen los conocimientos necesarios para las mismas. En caso de que se desarrollen trabajos de categoría superior de manera transitoria se aplicará el artículo 15 del presente Convenio. La aplicación de la presente Cláusula de polivalencia nunca podrá ir en detrimento de los derechos económicos de los trabajadores.

Como consecuencia de la polivalencia a que se refiere este artículo, el trabajador/ra que realice una función de superior categoría de forma prioritaria, podrá reclamar el ascenso siempre que las tareas de la categoría superior se desarrollen en un periodo de tiempo de cinco meses en doce o siete meses en veinticuatro.

Artículo 14 *Período de prueba*

El periodo de prueba para el personal consistirá en:

a) Personal contratado por un periodo de hasta 6 meses y contratos por obra o servicio determinado.
Jefes de las distintas áreas: tres meses.
Encargados y Vigilantes: 45 días naturales.
El resto de personal no citado: 20 días naturales.
b) Personal con un contrato indefinido o por un período de más de 6 meses:
Jefes de las distintas áreas: cinco meses.
Encargados y Viajantes: tres meses.
El resto del personal no citado: dos meses.

Articulo 15 *Consolidación ascenso (Periodo de prueba)*

Las ascensiones de personal tendrán los siguientes periodos de prueba:

Jefes de Área y Encargados: seis meses
Resto de personal: tres meses.

Artículo 16 *Contratación y empleo*

Contratos eventuales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada, según el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en los siguientes supuestos:

En caso de promociones y/o campaña de productos, acumulación de tareas, aumento de pedidos y periodos punta de ventas.

La duración de los contratos celebrados por las causas señaladas, se adaptará al tiempo necesario para paliar o superar las eventualidades descritas.

La duración máxima de estos contratos de duración determinada contemplados en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto.de los trabajadores, será de una máximo de doce (12) meses dentro de un periodo de dieciocho (18).

El volumen total de contratación bajo esta modalidad temporal, no podrá superar en ningún caso el 30% de la plantilla que tuviera la empresa en el momento de la contratación. Las fracciones que resultasen de la aplicación de este porcentaje, se considerarán como unidades.

A la finalización de la contratación eventual o de duración determinada, a la que se refiere el apartado anterior, las empresas se comprometen a la conversión en la nueva modalidad de contratos fijos o indefinidos, según la Disposición Adicional 1ª del Real decreto legislativo. 8/97 de, al menos, el 30% de los trabajadores que hayan agotado la duración máxima de dicha contratación.

Las empresas se comprometen a realizar contrataciones de carácter fijo discontinuos a aquellos trabajadores/ras que con motivo de reiteradas contrataciones eventuales, les pudiera corresponder un trabajo continuo en el desarrollo normal de la actividad de la empresa, pero con una duración inferior, ya sea en horas, días o meses, a la jornada completa. En caso de contrataciones de fijos discontinuos, el orden de llamada se efectuará según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa. Al trabajador/a se le notificará la reincorporación y la finalización de la actividad con una antelación mínima de 20 días. La notificación se realizará con cualquier medio que garantice la recepción por parte del trabajador/a. En caso de que el trabajador, injustificadamente, no acuda a la llamada de ingreso, perderá la vinculación con la empresa. Durante el periodo que el trabajador/a, justificadamente, no se incorpore al trabajo, la empresa podrá realizar un contrato de interinaje o eventual por circunstancias de la producción (Art. 15 Estatuto de los.trabajadores) para cubrir esa eventualidad.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años.

La duración del contrato no podrá exceder de veintidós meses. La retribución de los contratos en prácticas no será inferior al 80% y 90% del salario de convenio para el primer y segundo año de vigencia de contrato respectivamente del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación

La duración máxima de los contratos de formación no podrá exceder de los dos años.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la siguientes:

El 65% y el 72% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del Salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizándose el importe del Salario mínimo interprofesional.

Las empresas que contraten bajo esta modalidad de contratación formativa, a un número superior a dos trabajadores/ras, convertirán a la finalización de los contratos, como mínimo, un tercio de ellos en la nueva modalidad de fijos o indefinidos, según el Real decreto legislativo 8/97.

Los contratos de formación no podrán superar el 10% del total de la plantilla que tenga la empresa contratante en el momento de realizar esta contratación, las fracciones que resultasen de la aplicación de este porcentaje, se considerarán como unidades.

Capítulo VI
Jornada laboral, horario, fiestas y vacaciones.

Artículo 17 *Jornada y horario*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral establecida para los trabajadores afectados será de 1790 horas. Se respetarán en todo caso los descansos y festivos legalmente establecidos.

Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán redistribuir irregularmente la jornada anual pactada, estableciendo un mayor número de horas de trabajo en los meses o semanas de mayor demanda. Esto, en ningún caso deberá significar que se exceda de la jornada anual. La citada medida será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 18 *Fiestas y vacaciones*

Durante la vigencia del presente Convenio el personal tendrá derecho a disfrutar de las fiestas fijadas en el Calendario oficial aprobado por la Generalitat de Catalunya para la provincia de Tarragona.

Se establece un decimoquinto dia festivo que se disfrutará el día de Sant Jordi (23 de abril). En caso de que la citada fiesta coincidiese en domingo, se trasladará al día siguiente hábil.

La duración de las vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal o la proporción que corresponda de los 31 días de no haberse llegado a los doce meses de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, excepto en las empresas que cierren durante un determinado período de tiempo, en el que las mismas se desarrollarán en el citado período y si quedasen aún días sin disfrutar se procederá de acuerdo al sistema anteriormente descrito.

El período de vacaciones se determinará de común acuerdo entre empresas y trabajadores y se hará público durante el primer trimestre del año, sin perjuicio del contenido del artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar entre los meses de junio y septiembre.

Capítulo VII
Condiciones económicas

Artículo 19 *Condiciones económicas*

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como Anexo I. Las retribuciones que en las mismas se fijan se entenderán sobre jornada completa, debiendo realizar la proporción que corresponda para los trabajadores que desarrollasen tareas a tiempo parcial.

Se compone de un salario base convenio y de un complemento salarial denominado plus convenio. Ambos tienen carácter mensual computando, al efecto, mensualidades de treinta días.

Para el año 2010, se establece un incremento de las tablas salariales del presente convenio tanto del anexo I, II como III, del 1,8%, con la garantía que éste incremento no será inferior al IPC real de Tarragona del meritado año.

Respecto al año 2011, se establece se establece un incremento de las tablas salariales del presente Convenio, tanto del Anexo I, II y III del 1,8%, con la garantía que éste incremento no será inferior al IPC real de Tarragona del meritado año.

Artículo 20 *Gratificaciones extraordinarias*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones anuales en los meses de junio y diciembre, con anterioridad al día 22 de cada uno de ellos. El importe de cada una de las pagas está contenido en las tablas del Anexo II.

Artículo 21 *Horas extras*

Las empresas eliminarán, en lo posible, la realización de Horas extras; el valor de las mismas está contenido en las tablas anejas al Convenio.

Artículo 22 *Licencias y permisos*

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) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que se justifiquen ambos extremos.
b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y dos días en los casos de, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cinco días. Será aplicable asimismo a las parejas de hecho siempre que justifiquen este extremo.
c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) 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 en cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.
e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
f) Un día por casamiento de familiares de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad. Será aplicable, asimismo, a las parejas de hecho siempre que justifiquen este extremo.
g) Un día por Comunión de los descendientes de primer grado, siempre que la misma tenga lugar en día laborable.
h) Un día para asuntos propios, con un plazo de preaviso de cinco días.
i) El tiempo necesario para asistir al médico, con la oportuna justificación.

La justificación del carácter de pareja de hecho deberá realizarse mediante certificación del Registro correspondiente.

Artículo 23 *Permiso acumulación periodo lactancia*

A petición de la madre o el padre, se podrán acumular 14 días de licencia retribuida por lactancia, a la baja por maternidad.

Artículo 24 *Prendas de trabajo*

Las empresas entregarán a su personal uniformes u otras prendas análogas, de calidad adecuada, para la realización de los trabajos asignados a cada trabajador.

La provisión de estas prendas se efectuará al iniciarse la relación laboral, entregándose dos prendas la primera vez, debiendo el trabajador mantenerlas en las debidas condiciones de limpieza y conservación. La reposición de las prendas se realizará cada seis meses. Su uso es obligatorio durante la jornada de trabajo.

Cuando cese en la empresa, tendrán que devolver la indumentaria que se les haya facilitado, pudiendo retenerse la liquidación de partes proporcionales en garantía de este extremo.

Artículo 25 *Dietas*

Al personal que realice desplazamientos por orden de la empresa fuera de su residencia habitual o que no pueda acudir a comer a su domicilio por necesidades de la empresa, se le abonarán los siguientes emolumentos.

Media dieta: . . . . . .9,10 euros

Dieta completa: . . . . . .27,20 euros

Cuando el personal para realizar los desplazamientos por cuenta de la empresa utilice su vehículo particular, percibirá en concepto de gastos la cantidad de 0'19 euros por kilómetro.

Artículo 26 *Accidente laboral*

Las empresas suscribirán un seguro para los casos de fallecimiento o Incapacidad Permanente Total o Absoluta a causa de accidente de trabajo con derecho a percibir una Indemnización de 18.000 euros. Las empresas tendrán libertad absoluta para concertar la cobertura de este riesgo con la Entidad aseguradora que elija.

Asimismo, suscribirán un seguro para los casos de fallecimiento, Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivada de enfermedad común con derecho a percibir una indemnización de 8.000 euros.

Artículo 27 *Preavisos por cese*

Siempre que la empresa no adeude al trabajador más de dos mensualidades vencidas, éste deberá preavisar al empresario cuando pretenda cesar voluntariamente en la empresa.

En el caso de los Jefes de area, encargados y viajantes, el preaviso se deberá realizar con 30 días naturales de antelación. Para el resto de los trabajadores, el plazo de preaviso será de 15 días naturales.

En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso citados, la empresa podrá descontar de los haberes pendientes del trabajador, una cantidad equivalente al salario de los días de retraso en el preaviso.

Capítulo VIII
Derechos y garantías sindicales.

Artículo 28 *Derechos sindicales*

Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías, derechos y funciones establecidos en cada momento por la legislación general. Las secciones sindicales, los delegados de personal y los comités de empresa, serán informados por la dirección de las empresas de cuestiones relativas a:

a) Negociación colectiva.
b) Sistemas de trabajo.
c) Seguridad e higiene.
d) Clasificación profesional del personal.
e) Movilidad geográfica.
f) Expedientes de regulación de empleo.

Así mismo, serán informados de todos los temas que se contemplan en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Las empresas reconocen a los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.

Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin que se perturbe la normal actividad de la empresa.

Los representantes sindicales dispondrán de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según la escala siguiente:

Hasta 50 trabajadores . . . . . .16 horas

Entre 51 y 100 trabajadores . . . . . .25 horas

Entre 101 y 150 . . . . . .30 horas

A partir de 151 trabajadores . . . . . .40 horas

Capítulo IX. Faltas y sanciones

Artículo 29 *Faltas*

Las acciones o misiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, se clasificarán según sus características en leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2) Hasta 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
5) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
7) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia pública.
8) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o retrasarse en el mismo más de 30 minutos.
9) El uso del teléfono móvil privado durante la jornada y horario laboral, salvo que el trabajador no pueda disponer del teléfono de la empresa.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el período de un mes, siempre que sean inferiores las mismas a 30 minutos.
2) El retraso de más de un día al trabajo, de más de 30 minutos, durante el período de un mes o más de dos días en el período de dos. La ausencia injustificada al mismo, de más de un día, en el período de dos meses.
3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4) La simulación de enfermedad o accidente.
5) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio, si la misma implicara quebranto manifiesto para el trabajo o tuviese lugar en presencia de público, podrá ser considerada como muy grave.
6) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
7) El descuido en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, así como en el tratamiento a los artículos confiados.
8) Falta notoria de respeto o consideración al público.
9) Discusiones con sus compañeros de trabajo en presencia del público.
10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11) La embriaguez o la falta de compostura fuera de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12) No aportar, en los plazos establecidos, el parte de baja de ILT, siempre que la empresa tuviera conocimiento de la situación de imposibilidad de acudir al trabajo; de no producirse esta última situación, se considerará falta muy grave.
13) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
14) La reincidencia en más de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento.

15) Utilización del vehículo de la empresa por razones ajenas al trabajo.
16) Utilización de Internet con finalidades distintas a las tareas inherentes al puesto de trabajo.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:
1) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.
2) Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
3) La ausencia injustificada al trabajo, de más de dos días, en el período de dos meses.
4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que éste segundo caso fuera habitual.
6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7) Revelar a elementos extraños, datos de la empresa de reserva obligada.
8) Dedicarse a actividades que pudieran constituir competencia desleal a la empresa.
9) Incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
10) Los malos tratos, de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11) La blasfemia habitual, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
12) La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
14) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15) La condena por sentencia firme por más de seis meses, se considerará causa suficiente de despido.
16) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores/as de la empresa. Estos supuestos, en caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se consideran además de faltas muy grave, como abuso de autoridad.
17) El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, reiterada y sistemática que atente contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.
La persona que sufra cualesquiera de los acosos definidos – sexual o moral – lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. La no puesta en conocimiento a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quién deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos.
18) La reincidencia en mas de tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento, excepto para el caso de incumplimientos de higiene y seguridad en el trabajo, en que el plazo será de una anualidad.
La lista de conductas tipificadas, en modo alguno es exhaustiva y cualquier otra que no estuviera aquí reflejada tendría que aplicarse por analogía la conceptuación que corresponda a la misma.

Artículo 30 *Sanciones*
Por las faltas señaladas, podrán imponerse las siguientes sanciones:

Por faltas leves:
Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días, despido disciplinario.

Las faltas deberán ser comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31 *Prescripción de las faltas*
Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32 *Excedencia*
Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha en que finalice el premiso de maternidad.
También tendrán derecho a un periodo de excedencia de curación no superior a un año, 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 o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
La excedencia aquí contemplada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 periodo 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.

Artículo 33 *Incapacidad Temporal*
En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación pública a

efectos de que el trabajador perciba el 85% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad temporal.

Artículo 34 *Cláusula de no vinculación salarial*

La empresa que por causa económico-financiera no pudiera hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales del presente Convenio, deberá comunicarlo a la Comisión paritaria del Convenio en término de treinta días a contar desde la publicación oficial del mismo, para 2.000, y antes del 28 de febrero para cada respectivo año de vigencia.

Ante dicha Comisión deberá acreditar la situación de pérdidas en el ejercicio anterior o constatación de que se producen en el actual: incidencia del incremento salarial y planes para resolver la coyuntura económica. El mantenimiento del empleo será elemento valorable para la consideración del descuelgue.

Junto con la solicitud deberá acompañarse la siguiente documentación:

Informe económico: desglosado por evolución de costes salariales y de productividad, evolución de plantilla, resultados de explotación, estructura de costes, así como balance y cuenta de pérdidas y ganancias. Todo ello referido a los dos últimos ejercicios y avance del actual.

Plan de viabilidad: especificando las medidas dirigidas a modificar los desequilibrios existentes en la empresa.

Informe del censor Jurado de cuentas: sobre los periodos antedichos, en empresas de más de 20 trabajadores.

Si la Comisión paritaria autoriza el descuelgue, total o parcial, las bases salariales se acomodarán al año siguiente, a los niveles que hubieren existido sin el descuelgue.

La falta de acuerdo en la comisión paritaria podrá ser revisada en el Tribunal Laboral de Catalunya siempre que una de las partes lo solicite y se someta a sus normas de mediación y arbitraje.

La Comisión paritaria guardará sigilo de los datos económicos y estratégicos de la empresa solicitante, salvo que sean de conocimiento público.

Artículo 35 *Seguridad y salud y prevención de riesgos laborales*

A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, es de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Artículo 36 *Formación profesional*

La representación de los trabajadores y de las empresas es consciente de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalidad y especialización del sector, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Por ello, solamente desde el diálogo y la colaboración puede avanzarse en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de cualificación profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios, debido a esto, se acuerda:

Trabajar para conseguir un sector de profesionalidad y capacidad.

Para la consecución de los objetivos anteriores, se creará una Comisión mixta, que planificará y desarrollará un programa de formación profesional para el sector.

Artículo 37 *Jubilación obligatoria a los 65 años*

La jubilación obligatoria será a los 65 años, siempre que el trabajador pueda acceder a la pensión de jubilación sin merma debido a la falta de las cotizaciones necesarias.

Artículo 38 *Tribunal Arbitral de Catalunya*

Las partes firmantes, para resolver las cuestiones que pudiesen derivar de la interpretación del presente convenio, contemplan la posibilidad de que si existe acuerdo en ese sentido para cada caso, se puede someter la cuestión al Tribunal Arbitral de Catalunya.

Artículo 39 *Sistemas de Control de los trabajadores mientras prestan su actividad laboral*

Las partes pactan la potestad empresarial respecto de la instalación de equipos audiovisuales a efectos de controlar la actividad en tiendas, cajas, zonas de carga, etc…, quedando expresamente excluida la posibilidad de que los citados equipos se instalen en vestuarios, aseos y lugares donde no se desarrolle actividad laboral.

El resultado de la utilización de los antedichos elementos, no podrá utilizarse a efectos probatorios en caso de sanciones que no tengan la tipificación de muy graves, en el presente convenio, a menos que con anterioridad se haya producido una amonestación por escrito al trabajador afectado respecto a similares conductas a las que se pretenda sancionar.

Una vez transcurridos seis meses desde la última amonestación en este sentido, renacerá de nuevo la obligación de actuar conforme se ha expresado en el apartado anterior.

Art. 40 *Contratación de trabajadores minusválidos*

Las empresas con plantillas de 50 o mas trabajadores deberán cumplir con lo dispuesto en la legislación vigente de Integración Laboral de los Minusválidos y a sus normas de desarrollo.

Artículo 41 *Principio de igualdad retributiva*

Las empresas no discriminarán en ningún caso en el capítulo retributivo por razones de sexo.

Artículo 42 *Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Art. 43 *Privación del permiso de conducir*

La pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir por causas directamente relacionadas con la prestación laboral no impedirá que el trabajador continúe percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría en ese momento., pudiendo la empresa asignarle otro puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Todo ello, siempre que la pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir no se deba a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

Artículo 44

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, aplicarán el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquiera otra condición, de conformidad con la legislación vigente.

Anexo I
Tablas salariales año 2010

	Salario base	Plus convenio
Àrea de administración y servicios		
Jefe de administración	659,88	659,88
Jefe de personal	659,88	659,88
Oficial administrativo	659,88	377,02
Aux. administrativo	659,88	93,84
Dibujante/deliniante	659,88	377,02
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/Centro	659,88	784,61
Jefe de Sección	659,88	659,88
Chofer/Gruista (carnet 1ª)	659,88	459,55
Chofer	659,88	424,17
Oficial-conductor de medios mecánicos	659,88	377,02
Mozo repartidor	659,88	205,08
Mozo	659,88	93,84
Vigilante	659,88	93,84
Limpiador/a	659,88	70,61
Àrea de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas	659,88	659,88
Viajante I tecn. cial.	659,88	518,48
Viajante II tecn. cial.	659,88	377,02
Dependiente	659,88	189,81
Escaparatista	659,88	377,02

Anexo II
Pagas extraordinarias 2010

Àrea de administración y servicios
Jefe de administración 1.319,77
Jefe de personal 1.319,77
Oficial administrativo.....1.036,91
Aux. administrativo.....753,73
Dibujante/deliniante 1.036,91

Personal de almacén y expediciones
Jefe de delegación/Centro.....1.44,50
Jefe de Sección 1.319,77
Chofer/Gruista (carnet 1ª) 1.119,45
Chofer 1.084,88
Oficial-conductor de medios mecánicos.....1.036,91
Mozo/repartidor 865,01
Mozo 753,73
Vigilante.....753.73
Limpiador/a 730,50

Àrea de compras y ventas
Jefe de compras y ventas 1.319,77
Viajante I tecn. cial. 1.178,35
Viajante II tecn. cial. 1.036,91
Dependiente 849,70
Escaparatista 1.036,91

Anexo III
Horas extraordinarias 2010

Área de administración y servicios
Jefe de administración 11,20
Jefe de personal 11,20
Oficial administrativo.....8,83
Aux. administrativo.....6,50
Dibujante/deliniante 8,83

Personal de almacén y expediciones
Jefe de delegación/Centro.....12,18
Jefe de Sección 11,20
Chofer/Gruista (carnet 1ª) 9,41
Chofer 9,11
Oficial-conductor de medios mecánicos.....9,11
Mozo/repartidor 7,23
Mozo 6,49
Vigilante.....6,49
Limpiador/a 6,27

Área de compras y ventas
Jefe de compras y ventas 11,20
Viajante I tecn. cial. 9,87
Viajante II tecn. cial. 8,83
Dependiente 7,25
Escaparatista 8,83

2011/2724 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

Resolució

de 25 de febrer de 2011, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kellogg Manufacturing Spain, SL per l' any 2010 (codi de conveni núm. 4303242).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kellogg Manufacturing Spain, sl, subscrit per les parts negociadores en data 29 de juny de 2010, i presentat per les mateixes parts en data 25 de novembre de 2011, i de conformitat amb el que estableixen 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, i l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

Resolc:

-1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kellogg Manufacturing Spain, sl per l' any 2010 (codi de conveni núm. 4303242). al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupaciól a Tarragona.

-2 Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 25 de febrer de 2010. – La directora dels Serveis Territorials, e.f., *M. Pilar Alier Cortés*.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

Capítulo 1. Disposiciones generales
Sección 1 Ámbito

El presente Convenio colectivo ha sido redactado de común acuerdo por la mayoría del Comité de empresa, y la representación legal de la empresa como partes de la Comisión negociadora.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo será aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla del centro de trabajo de Valls de la empresa "Kellogg Manufacturing España, sl".