



Convenio Colectivo Distribuidores de Gases Licuados del Petróleo de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08000025011994	ACTUALIZACIÓN	2008/10/08
VIGENCIA	2009/01/01 — 2011/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 5231		
URL	https://cco0.app/convenio/convenio-colectivo-distribuidores-de-gases-licuados-del-petroleo-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Distribuidores De Gases Licuados Del Petróleo. Última actualización a: 08-10-2008
Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2011. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 5231.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Dilluns, 25 de juliol de 2011)

RESOLUCIÓ de 6 de juliol de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al grup de distribuïdors de gasos líquats del petroli de la província de Barcelona per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0800025)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al grup de distribuïdors de gasos líquats del petroli de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació de Distribuïdors de Gasos Líquats de Petroli de la província de Barcelona i FITECACCOO, el dia 20 de desembre de 2010, 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 per al grup de distribuïdors de gasos líquats del petroli de la província de Barcelona per als anys 2009-2011 (codi de conveni num. 0800025) al Registre de convenis i

acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupacio a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER AL GRUP DE DISTRIBUIDORS DE GASOS LIQUATS DEL PETROLI DE LA PROVINCIA DE BARCELONA, PER ALS ANYS 2009-2011.

CAPITOL 1.- Ambit d'aplicacio

Article 1 (Àmbit funcional)

El present Conveni estableix les normes basiques i regula les condicions de treball de les agencies distribuïdores oficials de Repsol Butano,SA, dedicades a la venda, distribucio i recollida als consumidors dels gasos envasats per aquesta empresa i rebuts en magatzems propis.

Les activitats principals d'aquestes agencies son les següents:

Magatzem Recepcio i venda de les bombones de gas, tant les plenes rebudes de Repsol Butano,S.A. com les buides recollides dels usuaris.

Oficina Dedicada al servei comercial de clients, administracio, contractacio i control de serveis.

Distribucio Dedicat al lliurament i recollida de bombones dels clients.

Server tecnic Per a l'economia i la seguretat de l'usuari.

Article 2 (Àmbit personal)

Es regeixen pel present Conveni:

a) Com a empreses: totes les agencies oficials distribuïdores de Repsol Butano,SA., que es refereixen a l'article anterior.

b) Com a treballadors: tots els qui presten els seus serveis professionals a les empreses anomenades a l'apartat anterior, tant si realitzen una funcio tecnica o administrativa, com manual o purament de vigilancia o d'atencio.

Els empleats tecnicos o administratius que compleixin funcions que pertanyin a qualsevol de les categories professionals que en aquest Conveni queden definides i que, amb caracter temporal o nomes parcial assumeixin funcions propies de la direccio, no en quedaran exclosos.

Article 3 Ambit territorial

Les disposicions contingudes en el present Conveni regeixen a tots els centres de treball que les empreses tinguin dins de la provincia de Barcelona.

Article 4 Ambit temporal

Aquest Conveni entra en vigor a tots els seus efectes, inclusos els economicos, a partir de l'1 de gener de 2009, qualsevol que sigui la data de la seva signatura i publicacio, i te una durada de 3 anys, la seva vigencia finalitza el 31 de desembre de 2011 prorrogable tacitament d'any en any si no denuncia per qualsevol de les parts

abans de la data de finalització.

CAPITOL 2.- Organització de la feina

Article 5 (Organització de la feina)

L'organització pràctica de la feina amb subjecció en aquest Conveni i a la legislació vigent es facultat de la direcció de l'empresa.

Els sistemes de racionalització, mecanització i direcció del treball que s'adoptin mai no poden perjudicar la formació professional del personal, així com la salut i seguretat en el treball.

CAPITOL 3.- Classificació del personal

Article 6 (Classificació del personal)

Les classificacions del personal consignades en el present Conveni són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir proveïdes totes les places que s'hi enumeren si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix.

Malgrat que, des del mateix moment que hi hagi en una empresa un treballador que realitzi les funcions, especificades en la definició d'una categoria professional determinada, ha de ser remunerat, com a mínim, amb la retribució que s'hi assigna en aquest Conveni.

Així mateix són enunciatives les diferents comeses assignades a cada categoria o especialitat, ja que qualsevol treballador al Server de les empreses afectades per aquest Conveni està obligat a efectuar tantes feines i operacions com li manin els seus superiors dins de les generals comeses de la seva competència professional.

Article 7 (Classificació del personal)

La classificació professional dels treballadors als quals afecta aquest Conveni està integrada per grups i subgrups funcionals, grups professionals i categories que es descriuen als articles següents i que es resumeixen a l'annex 1.

CAPITOL 4.- Definicions professionals

Grup funcional 1: tècnics

Article 8 Tècnics

Són aquells a qui, per l'acompliment de la seva funció, se'ls exigeix la possessió d'un títol professional reconegut oficialment per l'estat espanyol, sempre que siguin contractats per a funcions pròpies de la seva carrera.

En funcio del Grau de titulacio oficial exigít i, si escau, de les funcions exercides, es distingeixen els següents subgrups i categories:

1. Subgrup de tècnics superiors

Tècnic titular superior, amb comandament

Es aquell que reuneix els requisits de formacio, experiència i aptitud necessaries en cada cas i sota la immediata dependència de la propia direccio de l'empresa o d'un altre cap superior, exerceix de forma permanent funcions de comandament amb responsabilitat.

Tècnic titular superior

Es aquell que reuneix els requisits de formacio, experiència i aptitud necessaries en cada cas i depen directament del tècnic superior amb comandament.

2. Subgrup de tècnics mitjos

Tècnic en cap titulat

Correspon al tècnic titulat que, a les ordres directes o funcionals del seu superior jerarquic, realitza amb plena responsabilitat tasques propies de la seva professio i esta al davant de determinades seccions tècniques.

Tècnic titulat

Es aquell que, reuneix els requisits de formacio, experiència i aptitud necessaries en cada cas i depen directament del tècnic superior amb comandament.

Article 9 Tècnics sense títol

Son els qui, sense que se'ls exigeixi títol oficial, posseeixin i exerceixen coneixements tècnics específics de les activitats de l'empresa.

3. Subgrup de tècnics especialitzats

Tècnic en cap especialitat

Es aquell qui sense perjudici de poder realitzar pel seu compte els treballs tècnics específicats i sota les directrius dels seus superiors, te al seu carrec la responsabilitat en la percepcio i eficiència en el treball, disciplina i seguretat del personal a les seves ordres, essent cap directe sobre capatassos, tècnics especialitzats, etc.

Tècnic especialitzat

Es aquell qui realitza funcions semblants a les del tècnic en cap especialitzat, sense comandament sobre altres treballadors.

Grup funcional 2: administratius

Article 10 Administratiu

Son els empleats que realitzen funcions comercials, d'oficina, maneig de centraletes telefoniques (per a la comunicacio de les dependències de l'empresa dintre seu i amb l'exterior, o la recepcio de comandes de carregues de gas, reclamacions i avisos d'avaries als centres telefonics establerts per aquest efecte), maneig de

transmissions i mitjans per al tractament de la informació mitjançant sistemes informàtics o d'altres funcions analògiques, ja sigui dins de l'organització central de l'empresa o en les seves dependències i ramificacions diverses.

1. Subgrup de personal d'oficina

Cap administratiu de 1ª

Es aquell qui té al seu càrrec diverses seccions o funcions que en l'empresa estan qualificades com de primera.

Cap administratiu de 2ª

Es el qui té al seu càrrec una secció o funcions que en l'empresa estan qualificades com de segona.

Cap de negociat

Es l'empleat que té al seu càrrec un negociat o funció concreta que desenvolupa amb iniciativa i amb responsabilitat, i es qualificat per distribuir la feina entre els oficials i auxiliars a les seves ordres.

Oficial de 1a administratiu

Es l'empleat que, a les ordres dels seus respectius superiors pot executar treballs administratius de màxima responsabilitat, amb capacitat suficient per resoldre per pròpia iniciativa les dificultats que sorgeixen en el desenvolupament de les seves funcions.

Oficial de 2a administratiu

Es l'empleat que compleix els requisits de la definició general i ha adquirit una experiència suficient.

Auxiliar administratiu

Es el qui ajuda els seus superiors en feines de tipus administratiu en qualsevol de les seves facetes i posseeix coneixements elementals de caràcter burocràtic, tals com mecanogràfics en general, maneig de màquines de calcular, càlcul numèric, manipulació d'efectes i documents i preparació de rebuts i càrrecs.

Aspirant administratiu

Es l'empleat major de 16 anys i menor de 18 que, per adquirir l'experiència necessària per exercir al seu dia el càrrec d'auxiliar administratiu, realitza treballs elementals d'oficina i, en complir els 18 anys, passa automàticament a la categoria d'auxiliar administratiu.

Telefonista

Es qui té al seu càrrec el maneig de les centraletes telefòniques per la comunicació de les dependències de l'empresa dintre seu i amb l'exterior, i pren nota, a més, de tots els avisos del públic, i en especial de les comandes de carrega de gas, reclamacions i avisos d'avaries.

2. Subgrup de personal d'informàtica

Analista d'aplicació

Es aquell qui posseeix, amb categoria de cap administratiu de 1a, capacitat de síntesi i coneix les possibilitats i limitacions de l'equip de procés de dades, utilitza la tècnica de programació amb tota la seva extensió, dissenya els documents d'entrada i sortida de l'aplicació i projecta millores en els procediments i tècniques a fer servir.

Programador

Es aquell qui tradueix a un llenguatge comprensible per l'ordinador les ordres necessàries per a l'execució d'un tractament, a partir de la documentació realitzada per l'analista d'aplicació. És responsable de la prova i la posada al punt de la unitat de tractament que li ha estat assignada.

Oficial de 1a d'ordinador

Es el mes proper col·laborador del programador, qui li confia algunes parts de la seva missio, principalment aquelles relacionades directament amb la produccio, la preparacio i el control d'execucio de tasques.

Oficial de 2a operador d'ordinador

Es el que opera i controla el funcionament de l'ordinador i els seus elements auxiliars. Ha de saber detectar i resoldre els problemes operatius determinats si son errors d'operacio o de maquina.

Operador de consola

Realitza l'execucio a l'ordinador de les aplicacions, segons el quadern de treballs rebuts, rendeix comptes del conjunt d'incidents i aturats, visualitza fitxes de clients i les controla.

Grup funcional 3: operaris

Article 11 Personal operari

1. Subgrup de conductors

Conductor de vehicles pesats, articulats o amb remolc

Es aquell qui, amb possessio del carnet de conduir de la classe que el correspon, te coneixements mecanics d'automobil suficientment provats i te la tecnica especial pels transports de gasos liquables del petroli a l'engros o envasat, les funcions del qual consisteix a conduir vehicles pesats, realitzar per si mateix les reparacions que siguin necessaries en ruta o quan no tingui feina de conductor, sempre que no hi hagi personal o mitjans mes especialitzats, i es responsable del vehicle durant el servei. Dirigeix la carrega i descarrega de mercaderies, en respon en aquesta accio, i es correspon cedir o exigir en cada cas els resguards o rebuts corresponents a les mercaderies o efectes que rebí o entregui en començar o finalitzar el trajecte si durant el viatge no s'encomana a altra persona donant, si li ho exigissin, un comunicat diari escrit del Servei efectuat i de l'estat del camio. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris i en els temps que hagin estat fixats.

Conductor de camio

Es el treballador que, amb possessio del carnet de conduir de classe C, com a minim, amb coneixements mecaniques i de la tecnica en especial pel transport de gasos liquables del petroli a l'engros o envasat, realitza per si mateix les reparacions que siguin necessaries en ruta o quan no tingui treball de conductor a fer, i es responsable del vehicle durant el Servei. Dirigeix la carrega i descarrega de la mercaderia i en respon i hi interve en aquesta accio, corresponent-li cedir o exigir en cada cas els resguards o rebuts corresponents a les mercaderies o efectes que rebí o entregui en començar o finalitzar el trajecte.

Conductor de repartiment

Es el qui, amb possessio del carnet de categoria adient al vehicle que tingui assignat (motocarro, furgoneta, camions, etc.), efectua el repartiment domiciliari de bombones de gasos liquables i altres efectes o materials que l'empresa li encomani i les operacions de carrega, descarrega i lliurament de les bombones als destinataris, i ha de posseir coneixements i practica, tant dels acoblaments d'envasos als aparells de consum com de mecanica de l'automobil, suficients per realitzar les reparacions normals que no exigeixin mitjans o personal especialitzat, responsabilitzar de la carrega i de la bona conservacio i us del material de transport al seu carrec, de la rigorosa observacio de les normes tecniques i legals per al transport del gas i de la puntualitat en el servei, aixi com de l'import de les bombones servides o cobrades als clients.

Ajudant de conductor de camió

Es el qui, amb possessió del carnet de la classe C com a mínim, acompanya els conductors de camió i segueix les seves instruccions, i els ajuda en el compliment de la seva comanda i els substitueix si es necessari, amb obligació de participar en el treball de carrega, descarrega i condicionament de la mercaderia.

Magatzemer

Es el qui, amb coneixement dels materials que es manegen, té al seu càrrec la recepció, classificació, col·locació, vigilància i despatx d'aquests, fitxes d'existència o moviments, preparació de trameses, etc, té cura, a més, de la seguretat i conservació dels materials dins del magatzem.

Conductor de carretó elevador

Es qui, amb possessió del carnet de conduir de la classe B, com a mínim, amb els coneixements tècnics necessaris de maneig i manteniment, efectua els treballs de carrega i descarrega dins del recinte dels magatzems i el seu trasllat en casos excepcionals.

Mosso ajudant de conductor de repartiment

Es qui acompanya el conductor de repartiment, segueix les seves instruccions i l'ajuda a realitzar totes les tasques que tingui encomanades (carrega, descarrega i entrega de bombones als usuaris, a magatzems, cobrament d'imports, etc.).

2. Subgrup d'especialistes

Mecanic visitador. Oficial de 1a

Es l'oficial mecànic que amb instruccions especials coneix les tècniques de manipulació dels gasos líquids del petroli, envasos, vàlvules, manoredactors, instal·lacions d'utilització industrial o domèstica i de les avaries que es poden produir en tots aquests elements. La seva missió, consisteix en les visites periòdiques als usuaris per inspeccionar les condicions de seguretat en les instal·lacions d'aparells i com a conseqüència de la trucada del client per causa d'avaría, i, en un altre cas, fer aquelles reparacions necessàries en els mateixos domicilis dels usuaris si no es necessària, per índole de l'avaría, realitzar-les en les dependències de l'empresa. Estar en possessió del carnet corresponent que li faculta a aquest efecte. És el qui gaudeix de la confiança del seu cap superior immediat per a la manipulació i transport de documentació.

Mecanic visitador. Oficial de 2a

Es l'oficial mecànic que, amb instruccions especials, coneix les tècniques de manipulació dels gasos líquids del petroli, envasos, vàlvules, manoredactors, instal·lacions d'utilització industrial o domèstica i de les avaries que a tots aquests elements es poden produir. La seva missió consisteix en les visites periòdiques als usuaris per inspeccionar les condicions de seguretat en les instal·lacions d'aparells o com a conseqüència de la trucada del client per causa d'avaría i, en un o altre cas, fer aquelles reparacions necessàries en els mateixos domicilis dels usuaris si no fos necessari, l'índole de l'avaría, realitzades en les dependències de l'empresa. Estar en possessió del carnet corresponent que li faculta a aquest efecte.

3. Personal no especialitzat

Personal de neteja

Es el personal que té al seu càrrec la neteja general de patis, dependències i qualsevol mena de local de l'empresa.

Vigilant jurat

Es qui té al seu càrrec, bé durant el dia o la nit, vigilància d'edificis, recintes, instal·lacions o magatzems,

portant armes de foc amb llicència correspon, havent obtingut el nomenament oportu de les autoritats competents.

Guarda

Es qui sense posseir la condició de vigilant jurat, te al seu carrec, be durant el dia o la nit, la vigilancia d'edificis, recintes, instal·lacions o magatzems.

Mosso de magatzem

Es el qui realitza qualsevol mena de feina manual que se li encomani i, en particular, el de carrega i descarrega, moviments i condicionament de bombona en els magatzems, i fins i tot, amb mitjans mecànics i tenint cura del bon ordre i neteja dels materials.

CAPITOL 5.- Retribucions

Article 12 Aspectes economics

Per el any 2009, es mantenen les mateixes taules salarials que el 2008.

Per el any 2010, es produeix un augment de 1,5 % sobre la taula salarial del 2009, amb caracter retroactiu des de el 1 de gener 2010.

Per el any 2011 Es pacta un augment a compte del IPC, del 1 % sobre les taules salarials del 2010. A final dany aquest augment es revisara amb caracter retroactiu en base al IPC real d'ambit estatal.

Per al proper Conveni col·lectiu, sempre i quan es mantinguin les condicions economics i d'activitat fins ara vigents, ambdues representacions es comprometen a estudiar una recuperacio del poder adquisitiu en cadascun dels anys de vigencia del proper conveni.

Article 13 Salari base

Salari base 2009

Grup profesional - Euros mes:

1: 1.552,37

2: 1.456,46

3: 1.360,91

4: 1.265,00

5: 1.074,07

6: 1.031,47

7: 999,64

8: 967,65

9: 935,69

10: 712,60

Salari Base 2010

Grup profesional - Euros mes:

1: 1.575,65
2: 1.478,31
3: 1.381,32
4: 1.283,97
5: 1.090,18
6: 1.046,94
7: 1.014,63
8: 982,16
9: 949,72
10: 723,29

Salari Base 2011 (Provisional)

Grup professional - Euros mes:

1: 1.591,41
2: 1.493,09
3: 1.395,13
4: 1.296,81
5: 1.101,08
6: 1.057,41
7: 1.024,78
8: 991,98
9: 959,22
10: 730,52

Article 14 Antiguitat

Es mantenen els augments periodics per aquest concepte meritats sota el sistema de quadriennis vigent fins a l'1 de juny de 1986; a partir d'aquesta data els complements salarials per antiguitat es meriten per triennis venguts, i es poden acumular tants triennis com pugui consolidar cada treballador fins a la seva jubilacio que es paguen a rao 39,746 euros mensuals cada trienni. Els augments per antiguitat es perceben des del primer dia del mes seguent al qual es meritin.

Article 15 Pagues extraordinaries

Tot el personal percep anualment 2 pagues extraordinaries, la quantia de les quals correspon a 30 dies de salari base per paga, mes l'antiguitat que en el seu cas correspongui.

Article 16 Paga de beneficis

Tot el personal percep anualment 1 paga de beneficis, la quantia de la qual correspon a 30 dies de salari base, mes l'antiguitat que en el seu cas correspongui.

Article 17 Abonament de pagues extraordinaries i beneficis

L'abonament de pagues extraordinaries i de beneficis s'efectua el dia 10 de cada mes:

Paga de juny: 10 de juny.

Paga de Nadal: 10 de desembre.

Paga de beneficis: 10 de marc.

Article 18 Forma de pagament

Les percepcions s'abonen per mesos vencuts i per mitja de xecs o de transferencies bancaries.

Article 19 Menyscapte de diners

Es mante el plus de menyscapte de diners amb una quantitat mensual de 17,87 euros per mes efectivament treballat, i que s'han de abonar a repartidors, ajudants de repartiment, mechanics, i tots aquells empleats que efectuin tasques de cobrament i superin 120,00 euros diaris cobrats, de mitjana durant el mes al qual es refereix. L'esmentat plus no te incidencia en la cotitzacio a la Seguretat Social.

Article 20 Plus d'ajuda al consum

Es mantindra el plus d'ajuda al consum, que consisteix a abonar l'import de 42 carregues de gas buta de 12,50 Kg l'any, i prorratejant per mesos. Aquest import s'ha d'anar adequant a les variacions de preu.

Article 21 Plus TPC

L'import de les taxes establertes per l'administracio publica per a l'obtencio, per part dels conductors, de la reglamentaria autoritzacio per dedicar-se al transport de gas buta, ha de ser reintegrat a tots ells per les seves respectives empreses.

Article 22 Hores extraordinaries

La compensacio per hores extraordinaries es del 125% sobre l'hora ordinaria.

Article 23 Garanties de salari

Les empreses renuncien a exigir el comunicat de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna durant els seus 3 primers dies, sens perjudici del seu dret d'inspeccio i sense minva d'ingressos per part del treballador.

CAPITOL 6.- Plantilles i escalafons

Article 24 Plantilla

Amb independència del cens de personal i escalafo, les empreses a les quals afecta el present Conveni han de confeccionar anualment una relació de la plantilla que inclogui les necessitats reals de personal.

Les empreses poden modificar les seves plantilles sense cap més requisits que els exigits per disposicions vigents sobre la matèria.

En la plantilla inicial, i en les successives, les empreses poden amortitzar les vacants que es produeixin, a fi efecte d'acomodar l'esmentada plantilla a les necessitats reals de personal, i es sotmeten per això a les disposicions al·ludides en el paràgraf anterior.

De la relació anual de plantilla i successives modificacions han de ser informats degudament i de manera documental el comitè d'empresa, delegats de personal o el delegat sindical, els quals poden emetre informe.

Article 25 Escalafons i recursos

Les empreses han de redactar, en el termini de 60 dies següents a l'aprovació de les plantilles, l'escalafo del seu personal, amb separació dels grups que l'integren.

En aquest escalafo s'ha de relacionar el personal per categories i, dins d'aquestes, per antiguitat en el càrrec o categoria, i s'ha de fer constar, a més, les circumstàncies següents:

- Nom i cognoms dels interessats.
- Data de naixement i antiguitat en l'empresa - Categoria professional i antiguitat en la categoria.
- Data en la qual correspongui el primer augment periòdic per raó d'antiguitat i nombre d'ordre.
- La rectificació dels escalafons s'ha de fer anualment.
- L'empresa ha de publicar l'escalafo per a coneixement del personal i l'ha d'exposar al tauler d'anuncis durant el termini de 15 dies i els treballadors que es considerin perjudicats poden reclamar per escrit dins del mateix termini davant la direcció de l'empresa.
- En el cas que l'empresa denegui la petició, o transcorregut 1 mes sense haver-se resolt, els interessats poden formular demanda davant la jurisdicció de treball amb la consulta prèvia a la Comissió Paritària del conveni.

CAPITOL 7.- Ingressos, mobilitat i cessaments

Article 26 Ingressos

L'ingrés dels treballadors s'ha d'ajustar a les normes legals recollides en l'Estatut dels treballadors i decrets llei de contractació. Tenen dret preferent per a l'ingrés fix, en igualtat de mèrits, els qui hagin exercit o exerceixin funcions a l'empresa amb caràcter eventual.

Article 27 Ascensos

Es ascens de categoria passar d'una a l'altra, de les que figuren a l'annex 1 del present Conveni dins del mateix grup professional. Es ascens de grup l'ascens de categoria que comporta un ascens de grup professional.

Quan es produeixin vacants en les plantilles de les empreses, aquestes sense detriment de les seves facultats

de direcció i organització, han de donar preferència al personal ja en plantilla perquè, si reuneix les condicions requerides, pugui accedir a llocs de categoria o de grup superior.

Article 28 Trasllats i canvi de lloc de treball

Sobre aquestes matèries cal atènyer-se a l'Estatut dels treballadors.

Article 29 Cessaments i acomiadaments

Sobre aquestes matèries cal atènyer-se a l'Estatut dels treballadors.

CAPITOL 8.- Jornada, vacances i festes

Article 30 Jornada

Durant la vigència del present Conveni, la jornada anual de treball es de 1.748 hores de treball efectiu.

Per atendre el Servei en cas d'urgència les empreses es comprometen que els seus treballadors no treballin els dissabtes de temporada baixa, i establir una idònia roda de guardia entre els treballadors d'acord amb aquests, s'ha d'encaminar que aquesta es formi amb el menor nombre de persones possible; la reducció de jornada que pugui resultar en la temporada baixa el treballador l'ha de compensar en la temporada alta. En tot cas s'han de respectar sempre i a cada empresa els drets adquirits en la pràctica.

Article 31 Vacances

S'estableixen 31 dies naturals de vacances per a tots els empleats amb una antiguitat mínima d'1 any o la part proporcional en funció del temps de Servei en l'empresa.

El treballador manté el dret a gaudir dels dies de descans de vacances que li corresponguin traspasant si cal l'any natural, tot i que el calendari de vacances sigui coincident amb una incapacitat temporal derivada d'accident de treball, malaltia professional o amb els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment recollits a l'article 48.4 del vigent Estatut dels treballadors.

Article 32 Assumptes propis

Cada treballador pot disposar, durant la vigència del present Conveni, sense necessitat de justificació i prèvia sol·licitud del treballador amb 8 dies d'anticipació, de 2 dies d'absència retribuïda i no recuperable.

L'esmentada absència es concedeix, però s'ha de salvaguardar, en tots els casos, els interessos de l'organització de la feina i les necessitats de cada empresa, sense que el nombre d'absències simultànies pertorbi la normalitat del procés productiu. La retribució ha de ser equivalent a la de l'activitat normal.

Article 33 Calendari laboral anual

En l'últim trimestre de cada any l'empresa s'ha de reunir amb la representació legal dels treballadors per

negociar el calendari de treball del següent any. Aquest calendari ha d'incloure el calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, i els períodes de vacances.

Si no existeix la representació legal, l'empresa ha de ser la que en el període esmentat ha de prendre la responsabilitat de publicar aquest calendari per a coneixement de tots els seus treballadors.

Les possibles discrepàncies, previa la via jurisdiccional, han de ser sotmeses a la Comissió Paritària del Conveni.

CAPITOL 9.- Dietes, llicències i excedències

Article 34 Dietes

Si per necessitats del servei algun treballador ha de traslladar-se en comissió o viatge de la localitat on habitualment té la seva destinació, la seva residència i lloc on normalment efectua el seu treball, l'empresa li ha d'abonar les despeses de locomoció i dietes; l'import és de 23,446 euros per cada dieta completa, sempre que aquesta actuació s'efectui fora de la demarcació de l'agència on presta Servei

Article 35 Llicències

El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 2 dies en els casos de naixement de fill o per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament, fora de Catalunya, el termini és de 4 dies.
- c) En els casos de naixement de fill prematur o que, per una altra causa hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el pare o la mare tenen dret a absentar-se de la feina durant 1 hora i mentre duri l'hospitalització.
- d) 1 dia per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de la Llei 8/1980, de 10 de març de l'estatut dels treballadors.
En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se li ha de descomptar l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa.
- f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

h) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència del treball, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de

jornada normal en mitja hora per la mateixa finalitat. També, i amb el acord previ amb la empresa pot optar per l'acumulació d'aquestes 98 hores efectives a jornades completes, per ampliar el permís legal de maternitat. Aquest permís el pot gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

i) Els qui per raons de guarda legal tinguin al seu càrrec directe algun menor de 8 anys o un discapacitat físic o psíquic, que no exerceix una altra activitat retribuïda, tenen dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la seva durada. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se pel seu compte, i que no exerceixi activitat retribuïda.

j) Les llicències recollides en l'apartat b) poden gaudir-se, previ acord amb l'empresa, de manera parcial en mitges jornades de treball, i ampliant proporcionalment els dies de gaudi.

k) La concreció horària, la forma i determinació del període de gaudi de les llicències recollides en els apartats c), i) i j), correspon al treballador, que ha de preavisar amb antel·lació l'empresari dels termes del gaudi de la llicència i de la data prevista d'incorporació a la seva jornada ordinària.

Article 36 Maternitat, adopció i acolliment

1. Maternitat

En cas de part, la suspensió té una durada de 16 setmanes, que s'han de gaudir de manera ininterrompuda, ampliatades en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueixen a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat, o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi risc per a la seva salut.

2. Adopció i acolliment

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, la suspensió té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en cas, d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió ha de ser, així mateix de 16 setmanes amb els supòsits d'adopció o acolliment de nen major de 6 anys d'edat, quan es tracti de menors discapacitats o que per especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb els períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió pot iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

3. Gaudi dels períodes de descans

En els casos de gaudi simultani dels períodes de descans recollits en el present article, adopció, la seva suma

no pot excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas de part multiple.

Poden gaudir-se els periodes a que es refereix el present article, en regim de jornada completa o a temps parcial, previ acord amb l'empresa dels temps i horaris de treball.

Article 37 Excedencies

1) L'excedencia pot ser voluntaria o forcosa. La forcosa, que dona dret a la conservacio del lloc i al Comput. de l'antiguitat de la seva vigencia, es concedeix per designacio o eleccio per a un carrec public que impossibilita l'assistencia al treball. El reingres ha de ser sol·licitat dins del mes seguent al cessament en el carrec public.

2) El treballador amb una antiguitat, com a minim, en l'empresa d'1 any, te dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedencia voluntaria per un termini minim de 4 mesos i no mes gran de 5 anys. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedencia. El treballador excent conserva només un dret preferent al reingres en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o es produeixi a l'empresa.

3).Els treballadors tenen dret a un periode d'excedencia no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopcio, o en els suposits d'acolliment, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopcio, o en els suposits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data del seu naixement o, si escau, de la resolucio judicial o administrativa.

Tambe tenen dret a un periode d'excedencia, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se pel seu compte i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedencia prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si 2 o mes treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou periode d'excedencia, el seu inici dona fi al que, si escau, s'estigui gaudint.

El periode en el qual el treballador estigui en situacio d'excedencia d'acord amb el que esta establert en aquest article, es computable a efectes d'antiguitat i el treballador te dret a l'assistencia a cursos de formacio professional, a la participacio dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocaasio de la seva reincorporacio. Durant el primer any, te dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4) Aixi mateix, poden sol·licitar el seu pas a la situacio d'excedencia a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'ambit provincial o superior mentre duri l'exercici del carrec representatiu.

CAPITOL 10.- Seguretat i salut laboral

Article 38 Salut laboral

En relacio amb la salut laboral cal atèner-se a allo establert a l'Acord interprofessional de Catalunya 2005-2007, rubricat pels sindicats CCOO i UGT i per patronal Foment del Treball Nacional i tambe el contingut de l'Acord de recomanacions en materia de seguretat laboral de 12 de novembre de 2004.

1.Consulta als treballadors Les modificacions de processos d'organitzacio de la feina, Aixi com la introduccio de

canvis i modificació d'activitats son objecte d'informació i consulta previa amb la representació legal dels treballadors a fi d'analitzar conjuntament la repercussió sobre les condicions de treball, la contractació i la seguretat.

2. Avaluació de risc D'acord amb l'activitat específica del sector en la distribució, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva ha de recollir, amb adequada atenció, els riscos relacionats amb els accidents de trànsit i planificar una completa investigació de causa i l'adopció de mesures preventives.

3. Risc durant l'embaràs L'avaluació de riscos considera la possible existència de riscos (i les mesures de prevenció adequades) per a l'embaràs, la reproducció i el període de lactància. Quan l'avaluació de riscos reconegui l'existència de riscos per a la reproducció, l'empresa ha d'actuar (previa a l'exposició de la treballadora) adaptant les condicions o el temps de treball; si és necessari el canvi de lloc de treball, la treballadora té dret a l'esmentat canvi sense minva de retribució.

4. Protecció a la maternitat Amb la finalitat de protegir la salut de la treballadora embarassada, si l'organització de la feina a l'empresa comporta un sistema de torns, la treballadora pot escollir el torn de treball a exercir.

5. Formació El temps destinat a la formació, inicial i periòdica, en matèria de seguretat i salut dels delegats de prevenció ha de ser considerat amb caràcter general com temps de treball efectiu.

6. Vigilància de la salut S'ha d'efectuar com a mínim una revisió mèdica anual a tot el personal. Dels objectius i continguts de la revisió (sempre adaptada als protocols específics de cada lloc de treball) ha de ser informat prèviament el treballador de manera documentada i se li ha de requerir consentiment informat. També els delegats de prevenció han de ser informats dels continguts protocol·litzats i del resultat epidemiològic col·lectiu, preservant la obligada confidencialitat de les dades personals de salut.

En el cas que el treballador presenti, com a resultat dels examens mèdics, una situació de no aptitud per al lloc de treball habitual, amb independència de les causes de la ineptitud, s'ha de prioritzar sempre la intervenció sobre les condicions de treball, i en el cas que ni sigui possible aquesta intervenció, el canvi de lloc de treball respectant els criteris rectoris de la mobilitat funcional.

7. Equips de protecció individual En prevenció d'accidents, les empreses han de facilitar calçat de seguretat i guants de seguretat als treballadors que traguin bombones de gas i també qualsevol altra peça de treball i equip de protecció individual que sigui d'ús recomanat per a qualsevol treballador en l'avaluació de riscos del lloc de treball.

El risc que pugui comportar l'ús d'aquests equips ha de ser degudament avaluat.

CAPITOL 11.- Regim social

Article 39 Roba de treball

Les empreses ha de lliurar anualment, a tot el personal encarregat de tragar bombones de gas, roba de treball adequada que consisteix en:

Hivern: 2 camises, 2 pantalons i 1 cacadora que s'han de lliurar abans del 30 d'octubre.

Estiu: 2 camises i 2 pantalons que s'han de lliurar abans del 30 d'abril.

Article 40 Premi de permanencia

Es manté el premi de permanencia a l'empresa que es percep quan l'empleat accedeix a la jubilació, cessi voluntàriament o cessi de prestar els seus serveis a l'empresa amb ocasió de ser declarat en situació d'incapacitat permanent absoluta. El premi consisteix en 1 mensualitat de salari base més l'antiguitat que li correspongui a cada treballador, per cada 10 anys de Servei continuat a l'empresa, i s'ha de prorratejar per despeses parts el temps que excedint d'una dècada no arribi a constituir una altra de completa.

Article 41 Assegurança d'accidents, incapacitat i defunció

S'acorda una assegurança d'accidents que cobreix la quantia següent:

Per defunció: 18.000 euros

Per incapacitat: 24.000 euros

Les empreses han de lliurar fotocòpia a cada treballador de la pòliza de assegurança d'accidents, incapacitat i defunció.

Article 42 Retirada del carnet de conduir

En el cas que a un conductor li sigui retirat el carnet de conduir i sempre que això sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per la seva ordre i compte, ha de ser acoblat a un lloc de treball el més proper possible al de la seva categoria, i se li ha de retribuir com a mínim amb el salari corresponent al nivell 7 del present Conveni col·lectiu.

Aquest article no ha de ser d'aplicació al treballador que se li retiri el carnet per conduir temeràriament o amb alcohol a la sang.

CAPITOL 12.- Altres disposicions

Article 43 Formació professional

En relació amb la formació professional cal atènyer-se al que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya 2005-2007.

Article 44 Eleccions sindicals

Ambdues parts s'han d'atènyer als possibles acords que es derivin entre organismes patronals i dels treballadors en aquesta matèria.

Article 45 Drets sindicals

Els delegats de personal i membres de comitès d'empresa que participin en les comissions negociadores del Conveni i a la Comissió Paritària disposaran del permís retribuït necessari per exercir la tasca assignada.

Els representants legals dels treballadors poden usar les noves tecnologies de la informació, disponibles en l'empresa, per a l'exercici de les seves activitats de representació. El correu electrònic és una eina habitual per a la transferència comunicativa i d'informació sindical cap a i des de la representació sindical i legal dels treballadors, així com a altres instàncies, essent sempre l'objectiu i l'abast les tasques pròpies de la representació sindical i social.

Article 46 Exposició de documents

Les empreses es comprometen a exposar al tauler d'anuncis o lloc de fàcil accés per al personal el model TC-2 de cotització a la Seguretat Social corresponent al darrer mes ingressat i el justificant de constitució de l'assegurança la qual es refereix a l'article 41 d'aquest Conveni.

Article 47 Garantia "ad personam"

Es respectaran les condicions superiors que puguin ser acreditades amb caràcter personal als treballadors afectats pel present Conveni; les condicions que es fixin en aquest Conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte en contrari entre treballador i empresa no preval sobre el que s'ha establert.

Article 48 Paga d'endarreriments

Els endarreriments per diferències salarials derivades de l'aplicació del present Conveni han de ser satisfets per les empreses als seus treballadors en un termini que finalitza el 28 de febrer del 2011.

Article 49 Nivell de col·locació

Les empreses es comprometen a mantenir el nivell de col·locació durant l'any de vigència inicial del present Conveni.

Article 50 Foment d'ocupació

Les empreses han d'aplicar el Reial decret 1194/1985, del 17 de juliol, reducció de l'edat de jubilació i creació d'ocupació, pel qual l'edat mínima de 65 anys, que s'exigeix amb caràcter general en el sistema de la Seguretat Social per causar dret a la pensió de jubilació, es rebaixa als 64 anys per als treballadors per compte d'altri les empreses dels quals els substitueixin, simultàniament al seu cessament per jubilació, per altres treballadors, en les condicions previstes per l'esmentat Reial Decret.

Article 51 Comissió Paritària

Es constituirà una Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del Conveni; aquesta Comissió es compon de 4 vocals (2 vocals per la representació social i 2 per l'empresarial), i també 2 assessors nomenats un per cada representació. Els 4 vocals de la Comissió poden designar-se d'entre els membres o no de la Comissió Negociadora del present Conveni i d'entre ells s'han d'escollir els càrrecs de president i secretari, els 2 assessors han de ser nomenats lliurement per cada part.

Article 52 Marc de referencia i solucio de conflictes

Com a marc de referencia i d'aplicacio, aquest Conveni pren el que estableix l'Acord professional de Catalunya 2005- 2007, i es sotmet als procediments de conciliacio, mediacio i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, amb adhesio a les seves diferents comissions.

ANNEX 1. (Grups i categories)

GP: grup professional; GF: grup funcional; C: categoria:

GP	GF	C
1	1 Tècnic	Cap titulat superior amb direcció
1		Tècnic titulat superior
2	1 Tècnic	Cap tècnic titulat
3	1 Tècnic	Tècnic titulat
3	2 Administratiu	Cap administratiu de 1 ^a
3		Analista d'aplicació
4	1 Tècnic	Cap tècnic especialitzat
4		Tècnic especialitzat
4	2 Administratiu	Cap de negociat
4		Cap administratiu de 2 ^a
5	2 Administratiu	Oficial de 1 ^a administratiu
5		Programador
5		Oficial de 1 ^a d'ordinador
5	3 Operari	Conductor vehicle pesat
6	2 administratiu	Oficial de 2 ^a administratiu
6		Oficial de 2 ^a d'ordinador
6	3 Operari	Conductor de camió
6		Conductor de repartiment
6		Mecànic visitador oficial 1 ^a
7	2 Administratiu	Operari de consola
7	3 Operari	Magatzemer
7		Mecànic visitador oficial 2 ^a
7		Conductor carretó elevadora
7		Ajudant de conductor de camió
8	2 Administratiu	Auxiliar administratiu
8	3 Operari	Mosso ajudant conductor repartiment
9	2 Administratiu	Telefonista
9	3 Operari	Personal de netejar
9		Vigilant jurat
9		Guarda
9		Mosso de magatzem
10	2 Administratiu	Aspirant administratiu

Barcelona, 6 de juliol de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès