

En Barcelona a 18 y 19 de Junio de 2007

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la Provincia de Barcelona y tras largas deliberaciones se alcanza un principio de acuerdo, que se ampliará a la totalidad del texto del Convenio para su firma. Con ello la representación de los trabajadores procederá a la desconvocatoria de la huelga convocada para los días 25, 26, 27, 28 y 29 del corriente mes, una vez refrendado el acuerdo por la asamblea de 20 del corriente mes, notificándolo a La Dirección General de Relaciones Laborales.

PREACUERDO

Disposición transitoria

Comisión de Estudio de la Subrogación de Empresas.

Se acuerda la creación de una comisión que de forma específica contemple la subrogación para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia, y en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados. Dicha comisión que tendrá carácter paritario se compondrá de un máximo de 8 miembros. Sus miembros tendrán los mismos derechos y obligaciones que los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Sus acuerdos serán asumidos por la Comisión Negociadora e incorporados al Convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá y comenzará su trabajo en un plazo no superior al 20 de octubre de 2007, se reunirá con una periodicidad mensual, debiendo quedar concluidas sus deliberaciones en el plazo de un año a partir de su constitución. Caso de no alcanzarse acuerdos, las partes recurrirán a los procedimientos pactados en el Art. 45. Si en la negociación del II Acuerdo General, se regulara esta materia, se disolvería esta Comisión, pasando a incorporar sus acuerdos al presente Convenio.

Artículo 4

Vigencia 4 años. 1 de Enero de 2007 a 31 de Diciembre de 2010

Artículo 6

Incremento IPC Real + 1 punto partiendo de IPC previsto + 1 punto.

Los Artículos del Convenio no contemplados en estos acuerdos y que contengan cuantía, se revisarán con el IPC real más 1 punto.

Artículo 17

Horas extras. La fórmula de cálculo se establece en: Retribución anual (salario base, plus convenio, pagas extras y bolsa de vacaciones, valor 2007, dividido por 1780 horas de jornada anual. El resultado se incrementará en un 5% y este será el valor de la hora extraordinaria. Se revisaran en los años siguientes en la misma cuantía que los salarios.

Artículo 18

18.1 Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a

septiembre, salvo en aquellas empresas que por, su tipo de trabajo, durante este período vean incrementada su actividad productiva. En este último supuesto los trabajadores verán incrementadas las vacaciones en 2 días, que no podrán adicionarse en el supuesto de efectuar vacaciones fraccionadas.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, las Empresas podrán pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus Representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que 21 días naturales se realicen en el período estival (se entiende por período estival el comprendido entre 21 junio y 21 septiembre) de forma consecutiva, el resto hasta 14 días naturales a lo largo del año, que podrán fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

18.2 Bolsa de vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamientos vacacionales, por una cuantía de 250€ para el año 2007, 300 € para el 2008, de 350 € para el 2009 y de 400 € para el 2010 o parte proporcional en función de permanencia del trabajador en la empresa.

Dichas cantidades se abonará a todos los trabajadores coincidiendo con su disfrute.

Art. 21 b)

Penosidad.

Trabajo en Cámaras de Congelación.

Los trabajadores que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18° C o inferiores, percibirán para el año 2007, a partir del acuerdo de registro del Convenio, un plus de penosidad por una cuantía bruta de 50 euros mensuales. En 2008 la cuantía será de 55 €. En 2009 la cuantía será de 60 € y de 65 € en 2010.

Se entenderá devengado el plus aún cuando la temperatura de la banda de -18° C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación vehículo.

Por la naturaleza del plus éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como

pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

La percepción de este plus es compatible con el disfrute del día adicional para asuntos propios por el trabajo en cámaras frigoríficas a 0° centígrados.

En cuanto a la jornada para este tipo de trabajo, se encuentra regulada en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre.

Artículo 25

Dietas

Se completará el texto actual con lo siguiente:

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento, salvo que se acuerde, con la representación legal de los trabajadores, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Todas las cuantías de dietas incluidas en el anexo 2, se abonarán con carácter retroactivo a partir del día 1 de julio y durante el resto de años de vigencia del Convenio, con efectos 1 de enero se revisarán sus importes con el IPC real del año anterior.

Artículo 26

Jubilaciones

1) Jubilación forzosa

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de su base reguladora de la prestación; y sea sustituido por otro trabajador, o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos (ley 14/2005 de 1 de julio) en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

2) Jubilación a los 64 años

Ambas partes estiman, igualmente como muy positiva su aplicación a los 64 años. Por ello, los firmantes, recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los 64 años, las empresas pasarán a la situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de 6 meses.

3) Jubilación Parcial

De conformidad con lo dispuesto en ET artículo 12.6, modif. L 12/2001 artículo 1.7; LGSS artículo 166 -modif. L 24/2001 artículo 34.6; RD 144/1999 artículo 8 a 17, se considera jubilación parcial la iniciada después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo. Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

- a) Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo.
- b) El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.
- c) La jornada de trabajo y el salario deben reducirse un 85% de aquéllos, salvo pacto en contrario.
- d) Al objeto de conciliar que la prestación y distribución del 15% de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar.
- e) La relación laboral se extingue al producirse la jubilación total, y así mismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecidos por la Ley en estos supuestos.
- f) Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.
- g) El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes (RD 144/1999 artículo 10).
- h) Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello y tengan como mínimo 13 años de permanencia en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, salvo modificación legislativa que tendrá readecuación inmediata.
- i) Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS el trámite previo de solicitud, y una vez reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.
- j) Recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la RLT.
- k) En el caso de cese del trabajador relevista el preaviso por escrito que debe darse con una antelación mínima de 15 días previsto en el art. 53 de este convenio para las bajas voluntarias del trabajador, será de 30 días en los supuestos contemplados en este artº, quedando en caso contrario la empresa facultada para

deducir de los conceptos de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 27

27.1 Accidentes de trabajo y enfermedad

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización, o intervención quirúrgica ambulatoria, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, o intervención quirúrgica ambulatoria, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los conductores se les abonará el 100% del salario real.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se abonarán al 90% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Artículo 28

Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo adaptada a premamá, en aquellos casos que la interesada lo solicite.

Artículo 29

Retirada del permiso de conducción

En caso de que a un Conductor, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la Empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de Conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al cien por cien, y por el resto del período de suspensión se reducirá al ochenta por ciento de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carne por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado el trabajador a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) el trabajador en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

Artículo 30

Conductores grupo 3 apartados 1, 2 y 3

a) El conductor que haya estado ausente más de 5 días y vuelva al centro de trabajo habitual, tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.

b) Las empresas deberán facilitar obligatoriamente al conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.

c) En la obtención de tarjeta de tacógrafo digital, las empresas abonaran hasta un máximo de 30 euros, previa justificación de su obtención. No obstante, el trabajador que la obtenga, deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 1 año, debiendo reintegrar el importe íntegro percibido en caso de cesar en la empresa, antes de dicho período.

d) En las renovaciones de los permiso de conducción, ADR, tarjeta de tacógrafo digital, tanto los gastos que conllevan, como el tiempo razonablemente empleado, hasta un máximo de 3 horas, correrán a cargo de la empresa, si bien el trabajador que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 3 años, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar antes de dicho período. En el caso del la renovación del carne ADR y CAP, no existirá el limite temporal siendo este el razonablemente necesario.

Artículo 31

Derechos sindicales

G) Se dotará, previo acuerdo con la Empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:

1. Un local adecuado, siempre que sea posible.
2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.
3. Línea telefónica con acceso a Internet.
4. Equipo informático básico.
5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

H) En el ámbito del convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma Provincia, se podrá constituir, a propuesta del Comité de Empresa y de acuerdo con la empresa, un Comité Intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

Artículo 32

Salud laboral

a) Aspectos generales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

b) Política Preventiva

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de la empresa.
2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.
3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

c) Vigilancia de la Salud

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.
2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la

confidencialidad de datos de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.
4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como “no apto” para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

d) Formación en Prevención

1. Para fomentar la cultura preventiva en el la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos.
2. La formación que reciban los trabajadores/as estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:
 - a. Riesgos potenciales.
 - b. Productos que se utilizan.
 - c. Procedimientos de prevención.
 - d. Protecciones mecánicas.
 - e. Equipos de protección individual (EPI's): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

e) Coordinación empresarial

1. En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención

f) Delegados/as de Prevención

Los Delegados/as de Prevención, sean o no miembros del Comité de Empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a., 36.2.c, 37.1 y 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir:

- Reuniones del C.S.S.
- Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.
- Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores/as.
- Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

g) Pausa PVD- Para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización. Son considerados trabajadores usuarios de PVD, todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en el caso de no ser posible la alternancia con otras tareas administrativas. De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a los procedimientos del TLC.

h) Aquellos dispositivos correctores de la visión que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por el empresario. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

i) La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Salud Laboral le planteen algunas de las partes.

Artículo 34

Chequeo médico

Las empresas establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la Legislación sobre accidentes de trabajo.

Los conductores y el personal que preste su trabajo frente a pantalla y los trabajadores expuestos a productos químicos, y todos aquellos que estén expuestos a las condiciones de peligrosidad y penosidad establecidas en el Art. 21 de este convenio, si lo solicitan, se le efectuará, además, una revisión cada seis meses.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Artículo 35

Permisos

35.1 Permisos retribuidos

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, 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 cinco días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de matrimonio de familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.. Los trabajadores que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

Artículo 39 **ASCENSOS**

Los auxiliares administrativos que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha categoría, pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo, si acreditaran la titulación de formación profesional de primer grado o Bachillerato o cualquier titulación oficial, de carácter análogo, que contemple conocimientos de contabilidad, informática o similares con respecto al puesto desempeñado. Los ascendidos a oficial de 2ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Los Oficiales de 2ª Administrativos que acrediten una permanencia en la empresa de cuatro años, y acreditan la titulación de F.P. II grado o cualquier titulación de carácter análogo o superior o que en su defecto de manera voluntaria asistan y aprueben los procesos formativos que Sindicatos u Organizaciones Empresariales facilitarán a través de los Organismos Oficiales, accederán a la categoría de Oficial 1ª Administrativo. Dichos procesos formativos se realizarán fuera de la jornada de trabajo. Los ascendidos a oficial de 1ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Artículo 45 **Tribunal Laboral de Cataluña**

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del T.R.L.P.L.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

-Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

-Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

-Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

Artículo 46

Formación continua

Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado, entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CCOO).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una Comisión Paritaria del sector, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación patronal y 4 de la representación sindical, esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria de la Provincia de Barcelona, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

1. Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación.

Todas las empresas tienen la obligación de informar a los Representantes Legales de los Trabajadores/as de cual es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederán.

Artículo 54

FALTAS Y SANCIONES

Siempre que tratándose de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

ARTÍCULO 59 LEY DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

- ✓ Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajador/a víctima de violencia de género tendrá 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.
- ✓ Cambio de centro de trabajo: La trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajador/a. Terminado este período, la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.
- ✓ El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha 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.
- ✓ Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- ✓ Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

ARTÍCULO 60.- ADECUACIÓN LEY IGUALDAD

60.1. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc...) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 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.

60.2. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

60.3. FLEXIBILIDAD HORARIA.-

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 8 años, o el cuidado de familiares que convivan con el trabajador y no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, permitiendo previo acuerdo con la empresa, que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

60.4. REDUCCIÓN DE JORNADA.-

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 convivan con el trabajador y no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

60.5. EXCEDENCIAS.-

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

- 1) Excedencia voluntaria; periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- 2) Excedencia para cuidado de hijos; duración no superior a 1 año, con reserva del puesto de trabajo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea de naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- 3) Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.
- 4) Común a todos los supuestos de excedencia.
 - a. La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.
 - b. Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.
 - c. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/ra tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

60.6. PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y A LA MATERNIDAD.-

- 1) Permiso por lactancia.-

El permiso retribuido diario por lactancia hasta los nueve meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

- a. Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.
- b. Por acumulación de las mismas, disfrutando de tres semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora por cada hijo y en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo hijo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/ra opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

- 2) Descanso por maternidad a tiempo parcial.- Los períodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/ra a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- 3) Vacaciones.- Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- 4) Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada.- En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.
- 5) Salud y seguridad durante el embarazo.- A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.
- 6) Permiso de maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, 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 del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo 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 prestación, el otro progenitor tendrá derecho a

suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

La suspensión del contrato por el permiso maternal se computará a partir de la fecha del alta hospitalaria de la madre y del neonato (Ver ley igualdad)

60.7. PERMISO DE PATERNIDAD.-

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días interrumpidos (o lo que marque la L.O. 3/2007 y sucesivas en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art.48.4 ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art.48.4E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art.48.4ET. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

Sobre los planes de igualdad, en comisión restringida, se elaborará un texto a incorporar al cuerpo de convenio, en un plazo no superior de dos semanas.