

2005-2008 CONVENI ESTABLIMENTS VIENA

efecte superior a 200 quilòmetres, el termini serà de quatre (4) dies. Aquesta llicència també es reconeix en els casos de parelles de fet degudament inscrites.

- c) Un dia per canvi de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu, segons article 37 apartat d) de l'ET.
- e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball.
- g) Pel temps indispensable, per a acompanyar fills menors de catorze anys al pediatre, justificant-lo amb el certificat corresponent del centre mèdic. Amb un màxim de 24 hores anuals.
- h) Les treballadores, per lactància d'un fill/a menor d'un any, tenen dret a una hora efectiva d'absència de la feina, que s'ha de gaudir, bé a l'entrada o a la sortida de la seva jornada. A petició de la mare o el pare, es pot acumular el període de lactància legal a la baixa de maternitat. Aquest permís pot ser gaudit indistintament pel pare o per la mare en cas que ambdós treballin. Es pot acumular el període de lactància en catorze dies naturals.

2. Llicències

Els treballadors han de cursar la petició de permís amb la màxima antelació que permeti la causa que ho motivi, i, en aquells supòsits que la causa sigui previsible, amb una antelació mínima de 15 dies.

3. Excedències

- a) L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, s'ha de concedir per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec.
- b) El treballador, amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Aquest dret solament pot ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
- c) Les treballadores i treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial, o administrativa. També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les treballadores i treballadors per a atendre la cura de fills/es majors de sis anys o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, i no tinguin activitat retribuïda.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi a aquell que, si escau, s'estigués gaudint.

El període que la treballadora o treballador estigui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat, i la treballadora o treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball, i, transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I LA FAMILIAR

Reducció de la jornada per motius familiars

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa de fills/es d'edats entre 8 i 12 anys o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos, i que no tinguin activitat retribuïda. La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada previstos en els apartats anteriors d'aquest article correspon al treballador o treballadora, dintre de la seva jornada ordinària. El treballador o treballadora ha de preavisar l'empresa amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i el treballador o treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos en els apartats anteriors d'aquest article han de ser resoltes per la jurisdicció competent, a través del procediment establert en l'art. 138 bis de la Llei de procediment laboral.

BAIXES DE MALALTIA PROFESSIONAL O ACCIDENT

L'empresa ha de completar la prestació que hagi d'abonar al treballador per accident de treball, en aquells accidents ocorreguts en el centre de treball, i en la baixa de malaltia comuna amb hospitalització o intervenció quirúrgica, fins al 100 % de les seves retribucions establertes en la nòmina des del primer dia fins a un màxim de 12 mesos.

CAPÍTOL VI

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 41.- Pagament dels endarreriments

El pagament dels endarreriments del present conveni s'ha d'efectuar dintre dels trenta dies següents a la seva publicació.

Article 42.- Hores de crèdit sindical

Hores de crèdit sindical. (Drets sindicals i de la representació dels treballadors en l'empresa.)

En aquesta matèria s'ha d'estar a allò que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical, 11/1985, de 2 d'agost, text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/ 1995, de 24 de març, i altres normes de desenvolupament.

Article 43.- Comitè intercentres

A l'empara d'allò que estableix l'article 63.3 de l'ET, per a aquelles empreses on hi hagi una dispersió de centres en diverses províncies, es constituirà un Comitè intercentres, com a òrgan de representació col·legiat, per servir de resolució de totes aquelles matèries que, excedint de les competències pròpies dels comitès de centre o delegats de personal, per ser qüestions que afecten diversos centres d'una mateixa empresa, hagin de ser tractades amb caràcter general.

Al Comitè intercentres li serà d'aplicació el que disposa l'art. 65 de l'Estatut dels treballadors.

El nombre màxim de components del Comitè intercentres ha de ser de 9 membres, que han de ser designats d'entre els components dels distints comitès de centre o delegats de personal. En la constitució del Comitè s'ha de guardar la proporcionalitat dels sindicats, segons els resultats electorals de l'empresa.

La designació dels membres del Comitè intercentres l'ha de realitzar els sindicats, mitjançant comunicació dirigida a l'empresa.

La composició del Comitè intercentres s'ha de comunicar al S.M.A.C. i publicar-se en el tauler d'anuncis

El Comitè intercentres ha d'assumir les competències previstes en els articles 64 i 41 de l'Estatut dels treballadors. Per als comitès, les seves decisions en les matèries de la seva competència han de ser vinculants per a la totalitat dels treballadors i treballadores.

Article 44.- Protecció als treballadors i treballadores víctimes de la violència de gènere

A aquells treballadors i treballadores pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes, cal destacar:

1. Dret preferent per a ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.
2. Permisos de treball retribuïts a fi que puguin realitzar les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir a tractament psicològic, etc.).
3. Suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, i jornades flexibles durant el període de temps suficient, perquè la víctima normalitzi la seva situació.
4. Anticipació del període de vacances.

Article. 45º.- Reunions col·lectives de coordinació en els centres de treball.-

Les reunions col·lectives de coordinació que se celebrin en els centres de treball, no tindran la naturalesa formal de les assemblees de treballadors previstes en els articles 67 al 81 de l'Estatut dels Treballadors.

L'assistència a aquestes reunions serà lliure i voluntària per a cada treballador/a del centre i la decisió de participar o no, no tindran cap connotació ni favorable ni desfavorable per als/les treballadors/as.

Les reunions seran convocades per l'empresa, es procurarà que tinguin una periodicitat trimestral, i es realitzaran en els horaris de poca activitat en el centre o en els canvis de torn per a facilitar la major assistència possible.

Les hores que es utilitzin en l'assistència a les referides reunions, l'empresa abonarà a tots/as els/les treballadors/as que assisteixin, l'import equivalent a tres hores extra, reservant-se el dret de pagament de les mateixes. Sent de facultat de la direcció, el pagament o la realització d'aquestes reunions, sense que per això generi cap dret adquirit ni obligació per a la direcció de l'empresa.

ANNEX TAULES SALARIALS JUNY 2005- MAIG 2006

JORNADA COMPLETA

NIVELL	S.B.	P.D.	R.	P. N.	T.	H.	H. F.
1	1421,34	108,30	23,20		1552,84	11,75	14,69
2	1258,90	108,30	23,20		1390,40	10,93	13,67
3	921,83	108,30	23,20	84,56	1137,89	8,70	10,87
4	800,02	108,30	23,20	84,56	1016,08	7,71	9,62
5	678,18	108,30	23,20	84,56	894,24	6,89	8,60
6	556,36	108,30	23,20	84,56	772,42	6,07	7,59

S.B.	Salari Base
P.D.	Plus Distància
R.	Roba
P. N.	Prima Norma
T.	Total
H.	Hora Extra
H.F.	Hora Festiva

TEMPS PARCIAL

NIVELL	S.B.	P.D.	R.	P. P.	T.	H.F.
3	6,12	0,71	0,15	1,02	8,01	10,87
4	5,30	0,71	0,15	0,88	7,05	9,62
5	4,49	0,71	0,15	0,75	6,11	8,6
6	3,70	0,71	0,15	0,61	5,17	7,59

S.B.	Salari Base
P.D.	Plus Distància
R.	Roba
P. P.	Prorrata Paga Extra
T.	Total
H.F.	Hora Festiva

* En el personal a temps parcial la prima norma serà de 42,28 euros per a tots els nivells.