Número de registre 8307

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

Conveni col·lectiu de treball del sector de Supermercats i Autoserveis d'Alimentació de la província de Lleida

Resolució de 24 de setembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Lleida per al període 1.1.2014 fins al 31.12.2015 (codi de conveni 25100035012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Lleida per al període 1.1.2014 fins al 31.12.2015, subscrit per les parts negociadores el dia 1 d'octubre de 2014, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 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 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

RESOLC
- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Lleida per al període 1.1.2014 fins al 31.12.2015 (codi de conveni 25100035012015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 24 de setembre de 2015

El director dels Serveis Territorials, Octavi Miarnau i Roca

CONVENI
Col·lectiu de treball del sector de Supermercats i Autoserveis de la província de Lleida, per al període 1.1.2014 a 31.12.2015

Transcripció literal del text signat per les parts

CAPITOL I

Determinació de les parts.

Article 1. Aquest conveni col·lectiu de Treball del Sector de Supermercats i Autoserveis de la província de Lleida es pacta entre el Gremi d'Empreses Distribuidores d'Alimentació de Lleida (GEDAL), d'una part i d'un altra la Federació de Serveis per la Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

CAPÍTOL II

Àmbit d'aplicació
Article 2. Àmbit funcional

Es d'aplicació a les empreses de distribució comercial d' alimentació, sota diverses fórmules comercials, com supermercats, autoserveis, Cash & Carry o qualsevol altre format comercial en els termes establerts en l'article 1.1 del Conveni Col·lectiu Marc de Supermercats I Autoserveis d'Alimentació de Catalunya, vigent en cada moment.

No obstant, i atenent a la realitat social i empresarial per la que, al llarg de molt anys les esmentades empreses i els seus treballadors han estat regides pel conveni col·lectiu del comerç de Lleida, les parts assumeixen i determinen que no serà d'aplicació i per tant de no afectació el present conveni, a les empreses de supermercats i autoserveis d'alimentació que pertanyent a un mateix nom comercial o no, solament disposin de centres de treball en una o dos províncies, inclosa Lleida, dins de l'àmbit comercial de Catalunya.

Les empreses franquiciades estarà adscrites al conveni col·lectiu de la franquiciadora.

Article 3. Àmbit territorial
El conveni afectarà a la totalitat de les empreses referides en l'article anterior que prestin serveis en la província de Lleida.

Article 4. Àmbit personal
El conveni afectarà a la totalitat de les plantilles, actuals i futures, de les empreses citades en els articles anteriors. Amb l'excepció de les persones referides en l'art. 1. 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 5. Àmbit temporal
Les condicions pactades en el present conveni tindran vigència des del dia 1 de gener de 2014 fins al dia 31 de desembre de 2015, amb independència de la data de publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

CAPÍTOL III

Denúncia, revisió i pròrroga del conveni

Article 6. Denúncia i revisió
La denuncia del present conveni, efectuada per qualsevol de les parts legitimades per a fer-ho, de conformitat amb l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, haurà de fer-se per escrit, abans dels 90 dies que restin per a la seva finalització i contindrà els preceptes que es pretenguin revisar, així com l'abastament de la revisió. D'aquesta denuncia es donarà trasllat a cadascuna de les parts legitimades per a negociar, durant l'últim trimestre de l'últim any de vigència del conveni, o tant bon punt com es conegui. En el termini de 30 dies, des de que es formuli la denuncia, ambdues parts es comprometran a iniciar la negociació d'un nou conveni. En aquesta primera reunió, després de la constitució de la Taula negociadora, es formularan, per les parts, les seves propostes de negociació i es fixarà el calendari de les reunions.

Si denunciat el conveni, les negociacions es prolonguen per un termini superior al vigent, aquest s'entendrà prorrogat fins a la signatura del nou conveni o acord que el substituïa, sense perjudici del que determini el nou conveni respecte a la retroactivitat.

Ambdues parts manifesten el compromís de que la propera negociació d'aquest conveni col·lectiu s'emmarcarà en l'àmbit territorial de Catalunya, d'acord amb els principis integradors d'un sol conveni autonòmic per al sector, establerts en el Conveni Marc de Supermercats i Autoserveis de Catalunya.

CAPÍTOL IV

Clàusules generals

Article 7. Indivisibilitat del conveni

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible. Als efectes de la seva aplicació pràctica es consideraran aquestes condicions, sempre globalment i conjuntament.

Article 8. Condicions més beneficioses
Totes les condicions establertes en aquest conveni, tenen la condició de mínimes i per tant les situacions actuals implantades individualment entre empreses i treballadors que en el seu conjunt anual, impliquin condicions més beneficioses que les pactades en aquest conveni, s'hauran de respectar en la seva totalitat.

Article 9. Compensació i absorció
Les condicions establertes en el present conveni, considerades conjuntament i en còmput anual es podran compensar amb les ja existents en el moment de l'entrada en vigor, sigui qui sigui l'origen i la causa de la condició. Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present conveni, igualment considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Article 10. Publicitat
Les empreses afectades pel present conveni posaran a disposició dels comitès d'empresa i delegats de personal o, en la seva absència, dels treballadors, un tauler d'anuncis per fixar qualsevol publicació referent a matèries d'interès sindical, on es col·locarà un exemplar del conveni pel coneixement dels treballadors.

Article 11. Normes subsidiàries
Per tot allò que no preveu aquest conveni col·lectiu, les parts, de mutu acord, estableixen que es regiran pel Conveni Col·lectiu Marc de Supermercats i Autoserveis d'Alimentació de Catalunya, per l'Estatut dels treballadors i per les normes, lleis o reglaments que s'estableixin en cada moment i que hi siguin d'aplicació

Article 12. Assegurança d'accidents
Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades, durant la vigència d'aquest, a subscriure pels seus treballadors una assegurança per accidents que cobreixi les garanties de mort i incapacitat absoluta en 20.330€ i 24.642€, en cada cas. L'assegurança cobrirà les 24 hores del dia i s'exposarà una còpia de la mateixa en un lloc visible del centre de treball.

Article 13. Vendes als treballadors
Les empreses resten obligades a vendre als seus treballadors, pel seu consum personal i dels familiars que conviuen amb ell, aquells productes que es vengin en l'establiment, a preu de cost més despeses generals.

Article 14. Malaltia o accident
El treballador, previ avís i justificació posterior, podrà absentar-se del treball, amb dret a retribució, pel temps indispensable per assistir a consultes mèdiques del treballador o dels seus familiars fins a primer grau d'afinitat i consanguinitat.

En cas de malaltia o accident, el treballador afectat percebrà de l'empresa el complement a la prestació de la Seguretat Social fins arribar al 100% del salari real habitual fins el límit de 12 mesos.

CAPÍTOL V

Organització del treball

Article 15. Modalitats de contractació
Per a la contractació, es tindran en compte les característiques del sector i les circumstàncies de competència del mercat i es potenciarà la contractació que permeti ampliar la durada màxima dels contractes eventuals i dels contracte formatius.

D'acord amb la normativa vigent i sense que això suposi cap mena de limitació, es podrà formalitzar, encara que es refereixi a l'activat normal de l'empresa, entre altres els següents contractes de treball:

a) Contracte de treball eventual:
Les empreses podran efectuar contractes de treball amb caràcter eventual per circumstàncies del mercat, excés de feines, acumulació de comandes, etc., en aquells supòsits que el treball a realitzar no excedeixi de 12 mesos dins el període de 18 mesos, a comptar des de la contractació inicial, podent ser prorrogats fins a la totalitat màxima.

Aquests contractes es faran sempre per escrit i determinant la causa de la contractació, llevat que l'empresa acrediti la naturalesa temporal de la prestació.

Tots els contractes eventuals efectuats durant la vigència d'aquest conveni es podran prorrogar fins a la totalitat dels 12 mesos.

Quant la durada del contracte superi els sis mesos, el treballador rebrà una indemnització de 12 dies per any de treball.

b) Contractes formatius
Els contractes formatius es regiran, en lo no previst per aquest Conveni Col·lectiu, per l'estipulat a l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors, per les disposicions reglamentàries i per la normativa específica d'aplicació que estigui vigent, en tot allò que sigui d'obligat compliment.

b1) Contracte de formació. Podrà formalitzar-se de mutu acord, per un període de 6 mesos, com a mínim, i tres anys com a màxim.

Retribució del treballador:
- En el primer any de contracte: no podrà ser inferior al 70 per cent del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.
- En el segon any de contracte: no podrà ser inferior al 80 per cent del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.
- En cap cas el salari serà inferior al SMI en proporció al temps de treball efectiu.

b2) Contracte en pràctiques. Les empreses podran efectuar contractes en pràctiques, i formalitzar-se de mutu acord entre les parts, per un període de sis mesos com a mínim i dos anys com a màxim.

La retribució del treballador no podrà ser inferior al 80% del salari fixat en conveni per a un treballador que realitzi les mateixes funcions o equivalent lloc de treball.

Article 16. Control de la contractació
1. L'empresari, amb motiu de l'extinció del contracte, al comunicar als treballadors la denúncia o, en el seu cas, el preavís de l'extinció del mateix, haurà d'acompanyar una proposta de document de liquidació de les quantitats a deure. El treballador podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors en el moment de procedir a la signatura del rebut de quitança, fent-se constar en el mateix el fet de la signatura en presència d'un representant legal dels treballadors, o bé que el treballador no ha fet ús d'aquesta possibilitat. Si l'empresari impedís la presència del representant en el moment de la signatura, el treballador podrà fer consta-ho en el mateix rebut, als efectes oportuns.

2. La liquidació dels salaris que corresponguin als treballadors fixes discontinus, en els supòsits de conclusió de cada període d'activitat, es durà a terme amb subjecció als tràmits i garanties establerts en el número anterior.

Article 17. Període de prova
L'admissió del treballador en l'empresa es considerarà provisional mentre duri el període de prova, que en cap cas podrà ser superior als següents:

a) Contractes indefinits
Titular de grau superior o mitjà i director: 6 mesos.

Cap de personal, cap de compres i cap de vendes: 6 mesos. Encarregat general i viatjant: 3 mesos.

La resta del personal tècnic no titulat i administratiu: 3 mesos. Si l'empresa cessa a aquests treballadors dins el període de prova, tindran dret a rebre una indemnització amb una quantia equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 8 dies de salari per any de servei, a comptar des del 31é. dia d'inici del contracte fins el dia que causin baixa a l'empresa.

Personal auxiliar i no qualificat: 3 mesos. Si l'empresa cessa a aquests treballadors dins el període de prova, tindran dret a rebre una indemnització amb una quantia equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 8 dies de salari per any de servei, a comptar des del 16é. dia d'inici del contracte fins el dia que causin baixa a l'empresa.

b) Resta de contractació
Titular de grau superior o mitjà i director: 6 mesos.

Cap de personal, cap de compres i cap de vendes: 6 mesos. Encarregat general i viatjant: 3 mesos.

La resta del personal tècnic no titulat i administratiu: 1 mes Personal auxiliar i no qualificat: 15 dies.

Article 18. Cessament del personal
En cas d'acomiadament s'aplicarà allò que disposen els articles 54, 55 i 56 de l'Estatut dels Treballadors i dels articles 103 al 113 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

En cas de cessament voluntari d'un treballador, aquest haurà de notificar el seu cessament a l'empresa amb un termini de 15 dies, no obstant el treballador no estarà obligat a notificar el seu cessament amb antelació, a la direcció de l'empresa en cas de falta de pagament o retràs continuat de 2 mesos o més en l'abonament del salari.

Article 19. Liquidació alliberadora
La liquidació, quitança, no tindrà valor alliberador en el cas que s'expedís en un rebut normal de salaris.

Article 20. Garantia d'ocupació
Durant la vigència del present conveni, el sector empresarial es compromet a transformar el 30% de la contractació eventual a contractació fixa.

CAPÍTOL VI

Article 21. Classificació Professional. Grups Professionals.
En funció de la iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament, complexitat, coneixements i experiència, es mantenen els Grups Professionals que es descriuen a les Taules Salarials, als Annex 1 i 2, als efectes definitoris dels nivells salarials.

Article 22. Grups Professionals. Llocs de treball.

GRUP V

Titulat de grau superior. És qui, en possessió del títol de grau superior, exerceix a l'empresa de forma permanent i amb responsabilitat directa funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sense subjecció a aranzels.

Director. És qui, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la seva política, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció al seu càrrec.

Titulat de grau mitjà. És qui, en possessió del títol de grau mig, desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió en les condicions establertes en el paràgraf anterior.

GRUP IV
Encarregat general. És qui, està al capdavant d'un establiment del que depenen sucursals a distintes places o qui assumeix la direcció superior de vàries sucursals.

Cap de personal. És qui, al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les ordres oportunes per la perfecta organització i distribució del treball, la vigilància del qual li correspon, així com la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

Cap de vendes. És qui, té al seu càrrec la direcció i fiscalització de totes les operacions de venda que es realitzen a l'establiment, així com la determinació de les orientacions o criteris d'acord amb els quals s'han de realitzar.

Cap de compres. És qui, realitza de forma permanent les compres generals de les mercaderies que son objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

Cap de divisió i administració. És qui, a les ordres d'un director, coordina i executa sota la seva responsabilitat totes les normes que es dictin per l'adequada organització i distribució de la divisió comercial al seu càrrec.

GRUP III
Cap de magatzem. És qui, està al capdavant d'un magatzem tenint al seu càrrec la reposició, recepció, conservació i marca de les mercaderies, el seu registre d'entrada i sortida, la seva distribució a les seccions, a sucursals, el compliment de les comandes, etc.

Encarregat d'establiment, cap de sucursal i supermercat. És qui, està al capdavant d'una sucursal, exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

Cap de secció. És qui, està al capdavant d'una secció amb comandament o vigilància del personal afecte a ella, amb facultats per intervenir i disposar d'allò que sigui necessari pel bon ordre del treball, havent també d'orientar als seus superiors, sortit d'articles necessaris i als dependents sobre la exhibició, conservació, reciclatge i mesures a adoptar respecte les normes de sanitat de les mercaderies.

Cap de grup. És qui, està al capdavant de vàries seccions als establiments que tinguin la seva organització muntada en base a aquestes.

Cap de secció administrativa. És qui, té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions administratives en que pugui estar dividida l'empresa.

Comptable. És qui, amb iniciativa i responsabilitat, i sota la dependència del seu cap, executa les funcions de redacció de correspondència, custòdia i utilitza els cabdals principals de l'empresa, plantejament, càlcul i

extensió de factures complexes, transcripció en llibres de comptabilitat, liquidació i formalització d'assegurances socials i d'altres serveis propis de les funcions comptables generals.

Taquimecanògraf i idiomes estrangers. És qui, pren al dictat un mínim de cent vint paraules per minut i les tradueix directa i correctament en sis minuts.

Dibuixant i retolista. És qui, realitza amb iniciativa pròpia dibuixos i rètols propis de la seva competència professional.

Caixer. És qui, realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió de talons de caixa, redacta factures i rebuts i executa qualsevol operació similar.

GRUP II
Oficial de primera. És qui, exerceix feines pròpies d'un oficial clàssic (fusters, electricistes, mecànics, etc.), que actuï amb iniciativa i responsabilitat.

Venedor i dependent. És qui, realitza les vendes, amb coneixements amplis dels articles de venda que li són confiats, de tal manera que pugui orientar al públic en les seves compres, essent, a més a més, les seves funcions el recompte d'existències dels articles per sol·licitar la seva reposició, així com el coneixement necessari per a efectuar el càlcul de les vendes.

Comprador. És qui, amb coneixements suficients de les qualitats i classes d'articles, realitza compres a majoristes.

Viatjant. És qui, al servei d'una sola empresa, realitza els viatges habituals, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de comandes, informar als clients, transmetre encàrrecs rebuts i tenir cura fora del temps dedicat als viatges, sense perjudici de la seva dignitat professional.

Oficial administratiu. És qui, desenvolupa les tasques pròpies de la secció administrativa amb subordinació al seu cap, i amb la iniciativa i responsabilitat sobre les seves tasques i els auxiliars administratius al seu càrrec.

Vigilant i porter. És qui, té com a missió principal la vigilància de les portes i accessos als locals de l'establiment, així com l'interior i exterior de les dependències de l'empresa o la casa comercial.

Mosso especialitzat. És qui, es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen en canvi, certa pràctica en la seva execució. Entre aquestes feines es pot incloure enfadar o embalar, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements precisos, i amb les complementàries de repartiment i facturació, cobrant o sense cobrar les mercaderies de transport, pesar les mercaderies i d'altres feines similars. S'inclouran en aquesta categoria el treballador que de forma habitual manipulen Carretillas contrapesades elevadores de rodes grans "torista".

GRUP I
Xofer-Repartidor. És qui, en possessió del permís de conduir adient, té al seu càrrec el vehicle de l'empresa i col·labora, a més a més en les feines de càrrega i descàrrega.

Reposador-abastador. És qui, s'encarrega de mantenir una part de l'establiment en condicions òptimes per a la venda, tenint cura del compliment de les normes de sanitat. També és funció seva sol·licitar mercaderies quan n'hi falti al magatzem o als proveïdors.

Ajudant. És qui, després de l'aprenentatge oportú, ajuda als dependents, caixers i venedors en les funcions que els són pròpies, facilitant-los-hi la feina i podent realitzar per sí mateix operacions de venda.

Si amb caràcter permanent l'ajudant realitza funcions de dependent, venedor o caixer, se li reconeixerà aquesta categoria, amb tots els efectes que això comporti.

Oficial segona. És qui, amb iniciativa i responsabilitat restringida, subordinat a un cap o oficial de primera, realitza treballs de caràcter auxiliar secundari, pels quals només calen coneixements generals de l'ofici.

Auxiliar administratiu. És qui, amb coneixements administratius i d'informàtica en general, auxilia a oficials i caps en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria com: redacció de correspondència en tràmit, confecció de factures, mecanografia, etc., i els taquimecanògrafs que no arribin al mínim de coneixements per ser-ho.

Mosso. És qui, efectua el transport de mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets normals que no necessiten embalatge o enfardella i els reparteix, o realitza qualsevol altra feina que exigeixi principalment esforç muscular, podent-li encomanar també feines de neteja de l'establiment.

Telefonista. És qui, està al càrrec de la central telefònica de l'empresa i s'encarrega de rebre comandes, suggeriments, etc.

Personal de neteja. És qui, s'ocupa de la higiene i neteja dels locals.

Aprenent.

1/ Treballador aprenent d'un ofici de 16 a 17 anys.

2/ Treballadors de 18 a 20 anys, sense experiència al sector, que accedeixen per primer cop al sector comerç.

Article 23. Promoció Econòmica
El personal del Grup I, nivell 1 i Grup II, nivell 2, passarà a percebre el salari corresponent al Grup II, nivell 1, quan faci tres anys que ocupen els esmentats nivells, llevat dels períodes que es preveuen pels casos de l'art. 24 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL VII

Jornada i horaris

Article 24. Jornada setmanal
La jornada setmanal serà de 40 hores setmanals durant la vigència d'aquest conveni.

En el període comprés entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, els treballadors del sector que així ho sol·licitin tindran dret a realitzar festa els dissabtes a la tarda, sense perjudici de l'horari mercantil establert, respectant-se un màxim de 1798 hores anuals de treball efectiu.

Els treballadors interessats en l'exercici d'aquest dret, acudiran a qualsevol dels sindicats signants del Conveni els quals s'adreçaran a l'empresari en qüestió amb la finalitat de que aquest apliqui allò pactat en el paràgraf anterior.

En cas d'incompliment s'estarà a allò que disposa el RDL 5/2000 de 4 d'agost, que aprova la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Els treballadors que ho sol·licitin tindran dret a realitzar 2 dies de festa a l'any per "assumptes propis" de caràcter retribuït i no recuperable. Aquests dies no podran ser acumulables ni amb vacances, ni amb ponts, ni amb vigílies de dies festius (excepte diumenges) que marca el calendari laboral.

Per realitzar aquest dos dies de festa a l'any per "assumptes propis", caldrà sempre l'acord d'ambdues parts en centres de treball de 1 a 5 treballadors.

En la resta de centres de treball i segons l'escalat que es relaciona a continuació, l'empresa no podrà denegar al treballador gaudir d'aquests dies si ho sol·licita per escrit i amb 21 dies d'antelació, en cas de sol·licitar-ho amb menys de 21 dies d'antelació, caldrà sempre l'acord d'ambdues parts:

De 6 a 30 treballadors, 1 treballador per centre

De 31 a 50 treballadors, 2 treballadors per centre.

De 51 a més treballadors, 3 treballadors per centre

Article 25. Període de descans
El personal que treballi exclusivament amb pantalles d'ordinadors, que no realitzin altre tipus de treball durant la jornada de treball, tindran dret a un descans de 15 minuts pel matí i 15 minuts per la tarda, sense necessitat de recuperar aquest temps.

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos els horaris utilitzats en les jornades continuades com a descans (l'entrepà) i altres interrupcions, en el supòsit que per la normativa legal o acord entre les parts, o per la pròpia organització del treball, s'entenguin inclosos en la jornada diària de treball.

Article 26. Vacances
El personal afectat pel present conveni gaudirà d'un període de 31 dies naturals de vacances, que de no existir acord previ entre les parts, es celebraran per un període mínim de 25 dies, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, de forma rotativa i efectuant torns en aquests mesos. Si coincideix l'inici del període de vacances amb un dia festiu o de descans compensatori, les vacances començaran amb posterioritat al mencionat dia.

Article 27. Calendari laboral
Entre les empreses i els treballadors o els seus representants, quan n'hi hagi, elaboraran la distribució de l'horari anual durant el mes de gener de cada any.

El quadre de vacances haurà d'elaborar-se durant el primer trimestre de l'any. Article 28. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es limitaran al mínim imprescindible. Quan per necessitats imprevisibles es realitzin, tindran un increment, ja sigui en temps de descans o bé en compensació econòmica, per acord entre les parts, com a mínim del 75% sobre el preu/hora normal.

Les hores en diumenge, festiu o després de les deu de la nit, tindran un increment mínim del 150% sobre el preu/hora normal.

Càlcul de l'hora ordinària:
Hora ordinària = total retribucions anuals/1798h.

CAPÍTOL VIII

Conceptes salarials

Article 29. Salari base
Donada la difícil situació econòmica en què ens trobem i el seu caràcter conjuntural i amb l'objectiu de contribuir a millorar la viabilitat de les empreses del sector i procurant de la major manera possible el manteniment de l'ocupació s'acorden per a l'any 2014 i 2015 el salaris següents:

Per a l'any 2014: Taules salarials Annex 1. Amb efectes de l'1 de gener de 2014

Els increments corresponents a l'any 2014 son el resultat d'aplicar el 0,5% respecte a la taula salarial de l'any 2013.

Per a l'any 2015: Taula salarial Annex 2. Amb efectes de l'1 de gener de 2015.
Els increments corresponents a l'any 2015 son el resultat d'aplicar el 0,6% respecte a la taula salarial de 2014.

Els endarreriments que per diferències salarials puguin originar-se com a conseqüència del present Conveni, seran liquidats per les empreses en el termini màxim de dos mesos comptats a partir de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província.

Variables per millora sectorial.
Amb aplicació del "Indice Nielsen" de tendes constants fins a 999 m2 de superfície a Catalunya. i s'aplicaran, en cadascun dels anys, increments addicionals segons la següent fórmula i taula:

Base = 1,1%, menys l'Increment aplicat a l'any = 100% del variable.

a) Índex entre 0 y 0,25 del creixement s'aplicarà un 25% de variable amb efectes 1 de gener

b) Índex entre 0,26 y 0,50 del creixement s'aplicarà un 50% de variable amb efectes 1 de gener

c) Índex entre 0,51 y 0,75 del creixement s'aplicarà un 75% de variable amb efectes 1 de gener

d) Índex entre 0,76 y 1 del creixement s'aplicarà un 100% de variable amb efectes 1 de gener

e) Índex superior al 1 del creixement s'aplicarà un 125% de variable amb efectes 1 de gener

L'Índex "Nielsen" será anualment certificat per " The Nielsen Company" i degudament tramés a la Comissió Paritaria del Conveni. Dita comissió, al mateix temps, fixarà el percentatge resultant per a la seva aplicació i també la taula resultant.

Article 30. Plus de vinculació
Les quantitats que en aquest moment es perceben per concepte de plus de vinculació (anteriorment antiguitat), s'abonaran com a plus personal, que no podrà ser absorbible ni compensable per altres conceptes.

Article 31. Gratificacions extraordinàries
Els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu percebran tres pagues extraordinàries. Les de juliol i desembre s'estableixen en un mes de salari base més el plus de vinculació.

La de beneficis s'estableix en una mensualitat del total dels emoluments salarials que el treballador rebi. Es respectaran les condicions més favorables i beneficioses que gaudeixi actualment el treballador.

CAPÍTOL IX

Conceptes extrasalarials

Article 32. Plus de transport

Durant la vigència d'aquest conveni i com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per a tots el nivells un plus de transport de 60,79 € mensuals.

Aquest import estarà subjecte a les normes laborals de cotització a la seguretat social i fiscals que li siguin d'aplicació, tant per a l'empresa com pel treballador.

Article 33. Dietes
a) Les quantitats no justificades, en concepte de dietes, per a l'any 2014 i 2015 seran les següents:

- esmorzar: . 2,00€
- dinar: 7,47€
- sopar: 6,85€
- dormir fora de casa: 10,38€

Article 34. Despeses de locomoció
Aquells treballadors, que a petició de l'empresa i de forma voluntària, es desplacin amb el vehicle propi, percebran l'any 2014 i 2015 la quantitat de 0,18€ per quilòmetre efectuat i justificat, així com l'import dels peatges d'autopista.

Article 35 Plus de càrrega i descàrrega
Els conductors col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de les mercaderies i aquells que condueixen vehicle amb una càrrega màxima superior a 2.500 quilos percebran l'any 2014 i 2015 un plus de 0,95€ per dia treballat

CAPÍTOL X

Comissió paritària

Article 36. Comissió paritària
En compliment del que disposa l'article 85 del Text refondit de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel RDL 1/1995 de 24 de març, s'estableix, durant la vigència i compliment de les qüestions que es derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per quatre representants de la patronal i altres quatre representants de la part social, signants tots ells del present conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses, per tal d'acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en que les discrepàncies o les queixes, així com les demés funcions regulades mes avant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni es comuniquen per escrit a la Comissió Paritària, la qual, una vegada rebut l'escrit, es reunirà i en un termini de set dies, a comptar des de la recepció del mateix, resoldrà sobre la qüestió objecte de la controvèrsia.

A les reunions podran assistir, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per cada representació.

Els domicilis per a comunicacions a la Comissió Paritària, son els següents:

GEDAL: Via Laietana 32-34, planta 4ª CP 08003 Barcelona

SMC-UGT: Rambla del raval, 29-35 4º planta 08001 Barcelona
Federació de Serveis de CCOO:

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària, son les enumerades seguidament:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació I interpretació del conveni col·lectiu, així com la seva vigilància en el compliment del que ha estat pactat.

b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament I solució de totes les qüestions I conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmeses, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 I 82.3 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement I la recepció d'informació, en relació a la ocupació en el sector, analitzant I informant sobre les diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

d) Determinar l'aplicació del que es disposa en l'article 33.2 del conveni, en relació al variable salarial per millora sectorial.

Per tal de solventar les discrepàncies que pogueren sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació I mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de signatura del present Conveni.

CAPÍTOL XI

Salut laboral

Article 37. Seguretat i higiene
S'estarà al que disposa la legislació vigent, adequant-se en qualsevol cas a la nova reglamentació sobre aquesta matèria.

Article 38. Roba de treball
Als treballadors que pertoqui, dels compresos en aquest conveni, se'ls proveirà obligatòriament, per part de l'empresa, d'uniformes o altres peces de roba, en concepte d'utillatge de treball, de les conegudes i típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús ve aconsellant.

La provisió de les esmentades peces de roba s'haurà de fer al començar la relació laboral entre les empreses i treballadors en el número de dues peces, les quals es reposaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys en la meitat d'aquelles.

CAPÍTOL XII

Drets sindicals

Article 39. Informació als representants dels treballadors
1. L'empresari lliurarà a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, amb l'excepció dels contractes de relació laboral especial d'alta direcció sobre els quals s'estableix el deure de notificació a la representació legal dels treballadors.

Amb la finalitat de comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte amb excepció del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, pogués afectar la intimitat personal.

La còpia bàsica serà lliurada per l'empresari, en un termini no superior als deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals dels treballadors, els quals la signaran als efectes d'acreditar que s'ha produït el lliurament. Posteriorment, la mencionada còpia bàsica s'enviarà a l'Oficina de Treball. Quan no hi hagi representació legal dels treballadors també s'haurà de formalitzar la còpia bàsica i remetre's a l'Oficina de Treball.

En els contractes subjectes a l'obligació de registre a l'Oficina de Treball, la còpia es remetrà juntament amb el contracte. En la resta dels supòsits es remetrà exclusivament la còpia bàsica.

L'empresari notificarà als representants legals dels treballadors les pròrrogues dels contractes de treball als quals es refereix l'apartat número 1, així com les denúncies corresponents a aquestos, en el termini dels deu dies següents a que tinguin lloc.

Els representants legals dels treballadors hauran de rebre, almenys trimestralment, informació sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes, amb indicació del número d'aquests i de les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, així com dels supòsits de subcontractacions.

Els representats de l'Administració, així com els de les organitzacions sindicals i de les associacions d'empresaris que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes, en virtut de pertànyer als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tinguin aquestes facultats, observaran un silenci professional, no podent utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents de les que van motivar el seu coneixement.

Les accions u omissions dels empresaris contràries als drets d'informació reconeguts en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de maig, seran constitutives d'infracció greu, d'acord amb allò que disposa l'article

7.6 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions en l'ordre social. L'incompliment de les obligacions en matèria de tramitació dels rebuts de quitança serà constitutiu d'infracció greu en matèria laboral i es sancionarà segons el que disposa l'esmentada Llei.

Article 40 Acumulació d'hores sindicals
Els representants legals dels treballadors gaudiran, en l'exercici de les seves funcions, de tots els drets i garanties establertes en l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la resta de legislació vigent.

Dins de l'àmbit de l'empresa, els delegats o membres del comitè podran acumular part o la totalitat de les seves hores sindicals, en un altre delegat o membre del comitè, prèvia comunicació a l'empresa dels cedits i cessionaris, els quals veuran disminuït el seu crèdit horari en el mateix nombre de les hores cedides.

Els delegats sindicals, delegats de personal i membres de comitès de les empreses afectades pel present conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen:

Delegats de personal:	20 hores mensuals.
De 51 a 100 treballadors:	25 hores mensuals.
De 101 a 150 treballadors:	30 hores mensuals.
A partir de 151 treballadors:	35 hores mensuals.

Les hores mensuals cedides als delegats podran acumular-se trimestralment i hauran de consumir-se com a màxim dintre dels tres mesos posteriors al mes corresponent.

Article 41. Cànon de negociació
Amb motiu de sufragar les despeses ocasionades per la negociació i seguiment del conveni, les centrals sindicals signants, prèvia conformitat del treballador inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni i a través dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa, recaptaran la quantitat de 4,81€ per treballador, qualsevol que sigui la naturalesa del seu contracte. El cànon de negociació es podrà descomptar durant la vigència del present conveni.

CAPÍTOL XIII

Faltes i sancions

Article 42. Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 43. Graduació de faltes
Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 44. Faltes lleus
Es consideren faltes lleus les següents:

La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

La falta de preavís quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat de haver-ho efectuat.

No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili o circumstàncies personals que puguin afectar la seva relació i obligacions amb l'empresa, en el termini de 15 dies després de haver-lo efectuat.

L'abandonament de la feina sense causa justificada. Si com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

Faltar a la feina 1 dia al mes sense la deguda autorització o una causa justificada.

Article 45. Faltes greus
Es consideren faltes greus les següents:

La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 60 minuts en 1 mes.

La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.

Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social o a les obligacions fiscals. La falta maliciosa en aquests casos serà considerada com falta molt greu.

Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.

Falta notòria de respecte o consideració al públic

Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

Faltar a la feina 3 dies en 6 mesos sense la deguda autorització o una causa justificada.

L'accés a Internet, Intranet i correu electrònic , de una forma no raonable, desproporcionada i no conforme amb els principis de la bona fe contractual. La direcció de l'empresa podrà realitzar els controls que siguin necessaris podent accedir a l'historial de les pàgines web visitades en el moment que ho consideri convenient.

No utilitzar els elements de protecció de seguretat i higiene facilitats per l'empresa i contravenir la normativa de prevenció de Riscos Laborals, no posant en perill la seguretat d'altres treballadors.

El fet de cometre 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Entregar-se a jocs i/o distraccions, les que siguin, estant de servei. Fumar en llocs que està prohibit per senyalització.

Article 46. Faltes molt greus
Es consideren faltes molt greus les següents:
Faltar a la feina més de 3 dies en 6 mesos sense la deguda autorització o una causa justificada.

La simulació de malaltia o accident.

Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

Simular la presència d'un altre treballador, fitxant o signant per ell.

Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

El robatori i la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

Originar baralles freqüents amb els companys de feina.

Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent "assetjament moral" com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball. La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de

posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no-comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

No utilitzar els elements de protecció de seguretat i higiene facilitats per l'empresa i contravenir la normativa de prevenció de Riscos Laborals, posant en perill la seguretat d'altres treballadors.

La reincidència de 3 faltes greus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 47. Sancions
Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:
Per faltes lleus: Amonestació per escrit.

Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.

Per faltes molt greus: Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a l'acomiadament.

Article 48. Prescripció
La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies; per a les faltes molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït si escau, sempre que la durada d'aquest, en el seu conjunt no superi el termini de 6 mesos sense que sigui per culpa del treballador expedientat.

CAPÍTOL XIV

Llicències i permisos

Article 49. Unions estables de parella (Parelles de fet)
Es reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències que als matrimonis a les unions estables de parella degudament acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació a l'empresa del corresponent certificat del registre d'unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'escriptura pública, atorgada conjuntament davant notari, en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís així com la seva voluntat d'acollir-se al que disposa la Llei 10/1998, de 15 de juliol, del Parlament de Catalunya, reguladora de les unions estables de parella, acompanyant tot això d'una certificació de convivència expedida per l'ajuntament corresponent.

Les parelles de fet tenen dret a gaudir de quinze dies naturals de permís retribuït per la constitució de parella de fet. A efectes d'evitar un possible abús de dret sobre la present matèria, per a l'obtenció del

permís hi ha d'haver, necessàriament simultaneïtat en l'esdeveniment o causa de la sol·licitud amb la presentació del certificat o escriptura pública i el seu efectiu gaudi, per la qual cosa no s'ha d'atendre la sol·licitud del permís en cas, que entre la data de l'obtenció del certificat o formalització de l'escriptura pública i la petició a l'empresa dels dies de gaudi, hi hagi més de 15 dies naturals.

No obstant l'anterior, en el supòsit que aquestes parelles de fet contraguin entre sí posterior matrimoni, no tindran dret al permís per matrimoni si han gaudit anteriorment del permís corresponent per la constitució de parella de fet, a aquests efectes es considera gaudit aquest permís, amb la finalitat d'evitar la duplicitat del mateix.

En cap cas no es pot reclamar el gaudi d'aquest dret per a una nova parella de fet si no han transcorregut 5 anys des de l'anterior gaudi, llevat del cas de defunció.

Els qui a la signatura d'aquest Conveni tinguin la consideració d'unió estable de parella, ja sigui heterosexual o homosexual, de conformitat amb el que disposa la Llei 10/1998 de 15 de juliol del Parlament de Catalunya, hagin formalitzat o no en escriptura pública aquesta unió estable, no podran gaudir dels drets que expressament s'estableixin en el present article si el fet causant ja s'ha produït.

La present equiparació, a l'efecte del que disposa el present Conveni col·lectiu, no pot tenir efectes retroactius, i no permet reclamació per fets causants que s'hagin produït amb anterioritat a la signatura del mateix.

CAPÍTOL XV

Suspensió del contracte de treball

Article 50. Excedència per tenir cura de familiars
Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

En cas d'excedència tant per maternitat i paternitat natural, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pro adoptiu, el període d'excedència començarà a comptar a partir de la data del naixement o, si escau de la resolució judicial o administrativa. La durada màxima serà de tres anys. En cas que treballin el pare i la mare, únicament podrà fer un d'ells l'ús d'aquest dret. En cas de separació o divorci aquest dret el tindrà el que exerceixi la custòdia dels menors.

Cada fill o familiar dóna lloc a un nou període d'excedència, i a la finalització de l'anterior.

En ambdós casos el període de permanència en aquesta situació computa a efectes d'antiguitat. Durant el primer any es tindrà reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà sotmesa a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin el dret contemplat en aquest article, pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 51. Maternitat
Serà d'íntegra aplicació les normes legals sobre la protecció de la maternitat i, especialment la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

CAPÍTOL XVI

Article 52. Solució de conflictes extrajudicial

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 153 de la Llei reguladora de la Jurisdicció social.

Article 53. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni
Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a 15 dies, a inaplicat en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

a) Jornada de Treball.

b) L'horari i la distribució del temps de treball.

c) Règim de treball a torns.

d) Sistema de remuneració i quantia salarial.

e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedeixin dels limits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.

g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorreixen les causes justificatives exposades a l'article 82.3 de l'ET i únicament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar, amb exactitud, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà anar mes enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni col·lectiu a l'empresa.

Tant mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a la Autoritat Laboral. Quan el període de consultes finalitzi sense acord, les parts es sotmetran a la Comissió Paritària del conveni, i si persisteix la discrepància, s'haurà d'accedir als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya

Article 54. Les parts negociadores manifesten el compromís de que al termini de la vigència del present conveni col·lectiu, s'integraran en la negociació d'un nou conveni d'àmbit territorial autonòmic de Catalunya, sota els principis establerts en el Conveni Marc de Supermercats i Autoserveis de Catalunya.

ANNEX 1

Taula salarial any 2014

GRUPS PROFESSIONALS	**EUROS**
Grup V	
Nivell 1	
Titulat de grau superior	1263,76
Nivell 2	
Director. Titulat de grau mitjà	1104,21
Grup IV	
Nivell 1	

Encarregat general..... 1058,35

Nivell 2
Cap de personal, compres i vendes, cap de Divisió i Administració..... 1023,39

Grup III
Nivell 1
Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup.
Cap de secció. Comptable, Cap de Secció Administrativa.
Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers.
Encarregat d'establiment, dibuixant, retolista 904,38

Grup II
Nivell 1
Venedor, viatjant, oficial de 1ª, oficial administratiu, dependent, comprador.....875,12

Nivell 2
Vigilant, porter, mosso especialitzat..... 853,65

Grup I
Nivell 1
Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista,
ajudant de muntatge, ajudant tallador, oficial 2ª,
mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja..... 832,16

Nivell 2
Treballadors sense experiència al sector
De 18 a 20 anys..... 752,67

Nivell 3
Aprenents de 16 a 17 anys..... 620,99

ANNEX 2

Taula salarial any 2015

GRUPS PROFESSIONALS	EUROS

Grup V
Nivell 1
Titulat de grau superior..... 1271,34

Nivell 2
Director. Titulat de grau mitjà..... 1110,84

Grup IV
Nivell 1
Encarregat general..... 1064,70

Nivell 2
Cap de personal, compres i vendes, Cap de Divisió i Administració..... 1029,53

Grup III
Nivell 1
Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup.

Cap de secció. Comptable, Cap de Secció Administrativa.
Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers.
Encarregat d'establiment, dibuixant, retolista 909,81

Grup II
Nivell 1
Venedor, viatjant, oficial de 1ª, oficial administratiu, dependent, comprador..... 880,37

Nivell 2
Vigilant, porter, mosso, especialitzat..... 858,77

Grup I

Nivell 1
Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant de muntatge, ajudant tallador, oficial 2ª,
mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja..... 837,15

Nivell 2
Treballadors sense experiència al sector
De 18 a 20 anys..... 757,19

Nivell 3
Aprenents de 16 a 17 anys..... 624,72