

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 6 de novembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08000745011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona, subscrit per la Confederació de Comerç de Catalunya (CCC), per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i per SMC-UGT el dia 21 d'octubre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 63/2015, de 28 d'abril i la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08000745011994) 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 Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DEL COMERÇ DE MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA, PER ALS ANYS 2015-2016

Article 1. Àmbit

El present Conveni col·lectiu és aplicable a tots els centres de treball radicats a Barcelona i la seva província, encara que l'empresa o el seu titular radiqui en una altra diferent, l'activitat principal de la qual sigui el comerç de:

- Ciments, Calçs i Guixos.
- Fibrociments i altres productes derivats del ciment.
- Taulells i altres revestiments i paviments ceràmics similars.
- Sanejament.
- Maquinària i eines de construcció.

Article 2. Durada

El termini de durada d'aquest Conveni col·lectiu abasta des del dia 1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de l'any 2016.

El present Conveni comença a tenir validesa des del moment de la signatura del mateix per part dels representants sindicals i empresarials, entrant en vigor amb efectes retroactius del dia 1 de gener de 2015, amb independència de la seva publicació en el butlletí oficial corresponent. Es considerarà prorrogat tàcticament per anys successius, excepte denúncia en forma de qualsevol de les parts amb una antelació mínima de trenta dies.

Article 3. Determinació de les parts

Són parts signatàries del present conveni, d'una part la Confederació de Comerç de Catalunya (CCC), i d'una altra la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT), reconeixent-se mútuament legitimat per negociar el present conveni.

Article 4. Legislació supletòria

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el no previst en el mateix, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 5. Classificació professional

Condicions Generals

5.1. Normes Generals.

La classificació es realitzarà en grups professionals, desglossat en àrees funcionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors. Aquests grups s'estructuressin en els nivells salarials de l'annex I del present conveni.

L'adreça de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclougui, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grups professionals inferiors, i ocasionalment superiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es durà a terme de conformitat amb el que es disposa en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense menyscar la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Factors de Valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional són els següents:

A) Coneixement

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen

D) Responsabilitat

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

I) Comandament

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau en què se supervisen i ordenen les funcions i tasques; en funció de, entre unes altres, la capacitat de comprendre, motivar i interrelacionar la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre la qual s'exerceix el comandament.

F) Complexitat

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i grau d'integració dels diferents factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

5.2. Formació i desenvolupament professional.

Quan se li requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diferents a les quals habitualment realitzava, això s'efectuarà sense menyspreu de la seva formació i desenvolupament professional.

5.3. Garanties funcionals.

La distribució dels grups professionals es realitzarà en 3 àrees funcionals: Comercial, Administració i Logística- Serveis. La mobilitat entre les àrees funcionals per a cadascun dels grups professionals no tindrà limitació alguna.

5.4. grups professionals.

Grup professional I

Criteris generals: El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o serveis de l'empresa, i/o realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals: àrea funcional d'administració:

Titulats de grau mitjà.

Grup professional II

Criteris generals: són treballadors que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits, i que tenen un alt contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o diverses àrees o serveis.

Formació: titulació universitària o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Àrea funcional Comercial:

Cap de vendes.
Cap de compres.

Àrea funcional Administració:

Cap d'administració.
Cap de personal.

Àrea funcional de Logística-Serveis:

Encarregat general.

Grup professional III

Criteris generals: són treballadors que amb un grau mitjà d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc d'instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

Àrea funcional Comercial:

Cap de zona.
Encarregat de sucursal o establiment.
Cap secció.

Àrea funcional Administració:

Secretària/o de direcció.
Comptable.
Cap secció administrativa.

Àrea funcional de Logística-Serveis:

Encarregat magatzem.
Cap de secció de serveis.

Grup professional IV

Criteris generals: Funcions consistents en l'execució d'activitats que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, realitzant treballs de menor execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Aquest grup professional es divideix en el grup IV i grup IV bis.

El grup IV inclou les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

Àrea funcional Comercial:

Visitador i promotor.
Viatjant i corredor plaça.
Dependent 1a.
Dependent 2a.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Àrea funcional Administració:

Oficial administratiu 1a.
Oficial administratiu Caixer.
Oficial administratiu 2a.

En el grup IV bis s'inclouen les següents especialitats desglossades de l'àrea funcional de Logística-Serveis:

Professional d'ofici 1a.
Professional d'ofici 2a.
Aparadorista.
Delineant.
Dibuixant.
Ajudant Tècnic Sanitari.

Grup professional V

Criteris generals: Tasques que s'executin amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques, i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Aquest grup professional es divideix en el grup V i grup V bis.

En el grup V s'inclouen les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

Àrea funcional Comercial:

Ajudant Depenent.

Àrea funcional Administració:

Telefonista.
Auxiliar telefonista.
Auxiliar administratiu/caixa -nivell A-.
Auxiliar administratiu/caixa -nivell B-.

En el grup V Bis s'inclouen les següents especialitats desglossades de l'àrea funcional de Logística-Serveis:

Ajudant aparadorista.
Ajudant delineant.
Ajudant dibuixant. Peó especialitzat.
Professional d'ofici 3a / toreros.
Peó-mosso.

Grup professional VI

Criteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

En aquest grup professional s'inclouen, a títol orientatiu i/o descriptiu les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

Àrea funcional de Logística-Serveis:

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Conserge.
Cobrador.
Vigilant.
Serè.
Ordenança. Porter.
Personal de neteja.

Grup professional VII

Criteris generals: Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents a cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrico-pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

Àrea funcional Comercial:

Aprenent (Contracte formació).
Aprenent de 16 a 18 anys.

Àrea funcional Administració:

Aprenent (Contracte formació).
Aprenent de 16 a 18 anys.

Àrea funcional de Logística-Serveis:

Aprenent (Contracte formació).

5.5. Noves especialitats professionals.

Aquelles noves contractacions que per l'especialitat de les seves funcions no puguin adscriure's a un grup professional determinat segons els nivells salarials de l'annex I, hauran de realitzar-se consulta a la Comissió Paritària del conveni a l'efecte d'establir la pertinença al grup professional corresponent, i el seu nivell salarial.

Article 6. Formació professional

La representació dels treballadors i de les empreses, són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament a un model de professionalització i especialització del sector, on la Formació professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que solament des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran manera d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris, per la qual cosa s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una Comissió de professionalització del sector de Comerç de Materials de Construcció, les competències de la qual seran.

A) Planificar i desenvolupar un programa de Formació professional per al sector. Vetllant per que, tant la programació com la impartició de les accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.

B) Entendre de les sol·licituds i impartició dels Cursos de Formació.

C) Sol·licitar subvencions tant als programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.

D) Establir els criteris de vinculació de la Formació professional i la seva connexió amb el sistema de Classificació Professional.

I) Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors i empreses, alhora que per facilitar la participació de les mateixes.

F) Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.

3. La Comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant Fundació o una altra figura legal que acordin, i en cap cas tindrà ànim de lucre.

4. La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

La representació legal dels treballadors tindrà dret a rebre la informació detallada referent a la formació contínua que es realitzi en l'empresa, ja sigui subvencionada o finançada per la pròpia empresa. Així mateix podrà realitzar propostes i pronunciar-se sobre aquells aspectes que creen oportuns relatius a la formació contínua.

Article 7. Ingressos i períodes de prova

El personal serà admès conformement a les normes generals vigents en matèria de col·locació.

Les ascensions de personal es consideraran sempre provisionals durant un període de prova la durada de la qual és la següent:

Grups I, II i III: quatre mesos.

Grups IV, IV Bis, V, V Bis, VI i VII: dos mesos.

Les empreses lliuraran als representants legals dels treballadors, una còpia bàsica dels contractes de treball que celebrin, en compliment del que es disposa en l'article primer de la Llei 2/1991, de 7 de gener.

Article 8. Aprenentatge i ascensos

La durada de l'aprenentatge serà com a màxim de dos anys ja sigui en una o més empreses. Segons l'edat de l'aprenent al temps d'ingressar en l'empresa, l'aprenentatge tindrà la següent durada:

Aprenents de 16 a 17 anys: Dos anys de durada. Aprenents de 18 anys o més: Un any de durada.

Acabat el període d'aprenentatge abans assenyalat i tenint complerts els 18 anys, l'aprenent serà classificat com a grup IV o IV Bis, segons l'especialitat que correspongui.

Les empreses lliuraran a l'aprenent un certificat en el qual es reflecteixi la seva capacitat i temps treballat.

Els treballadors classificats en l'especialitat de Mosso, una vegada transcorreguts dos anys des del seu ingrés en l'empresa, se'ls reconeixerà l'especialitat de Mosso Especialitzat, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors classificats en la categoria d'ajudant depenent, una vegada transcorreguts tres anys des del seu ingrés en l'empresa, o de pràctica en la categoria, se'ls reconeixerà la categoria de dependent de 2a, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Els treballadors classificats en la categoria de dependent de 2a, una vegada transcorreguts tres anys des del seu ingrés en l'empresa, o de pràctica en la categoria, se'ls reconeixerà la categoria de dependent de 1a, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors classificats en la categoria d'auxiliar administratiu nivell B, una vegada transcorreguts dos anys des del seu ingrés en l'empresa, o de pràctica en la categoria, se'ls reconeixerà la categoria d'auxiliar administratiu nivell A, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Article 9. Contracte eventual

1. El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes regulat en el n 1 apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, tindrà una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos. En el cas que es concerti per un termini inferior a 12 mesos, podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest límit màxim. El període de 18 mesos es computarà a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

A la finalització d'un contracte temporal per venciment del mateix, excepte para els contractes d'interinitat, contractes d'inserció i els contractes formatius, el treballador tindrà dret a percebre, segons la data de formalització del contracte de treball, la indemnització següent:

- Vuit dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin fins al 31 de desembre de 2011.
- Nou dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2012.
- Deu dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2013.
- Onze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2014.
- Dotze dies de salari per cada any de servei per als contractes temporals que se celebrin a partir de l'1 de gener de 2015.

2. Els treballadors que en un període de trenta mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a vint-i-quatre mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant dues o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

El que es disposa en aquest apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

Article 10. Contractació de treballadors minusvàlids

S'estarà al que es disposa en la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, incloses aquelles com el Reial decret 27/2000, de 14 de gener (BOE de 26 de gener de 2000), que contempla les mesures alternatives de caràcter excepcional al compliment de la quota de reserva del 2% a favor de treballadors discapacitats en empreses de 50 o més treballadors, l'Ordre del MTAS de 24 de juliol de 2000 (BOE de 21 de febrer) que regula els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat.

Article 11. Jornada de treball

Els treballadors afectats pel present Conveni tindran una jornada laboral de quaranta hores setmanals de treball efectiu; amb equivalència en còmput anual a una jornada màxima de mil set-cents vuitanta hores anuals. Els salaris s'estableixen per a jornades completes.

Previ acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es podrà establir una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, respectant en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal establerts en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Les festes a més dels diumenges, seran les assenyalades al corresponent calendari oficial i seran considerades com a abonables sense recuperació.

Durant el mes de desembre de cada any, les empreses elaboraran i negociaran amb la representació legal dels treballadors i en defecte d'això amb els treballadors, el calendari laboral anual. El calendari laboral anual inclourà, els torns i horaris dels treballadors, descans setmanal i els festius i diumenges d'obertura autoritzada en els quals les empreses exerceixin la seva activitat comercial. L'empresa haurà d'exposar en el tauló d'avisos, una vegada confeccionat, el seu calendari anual abans del 28 de febrer de cada any.

En qualsevol jornada superior a 5 hores es disposarà d'un descans de 20 minuts el gaudi del qual dependrà de les necessitats que marqui a tot moment l'activitat de l'empresa, i es considerarà jornada de treball a tots els efectes.

Article 12. Retribucions

Per a l'any 2015 s'estableix un increment del 0,75% aplicable sobre les taules salarials definitives corresponents a l'any 2014 i amb efectes d'1 de gener de 2015, resultant les retribucions a satisfer les que s'estableixen en l'annex I del present Conveni per a cadascuna de les especialitats professionals que en el mateix es reflecteixen.

Per a l'any 2016 s'estableix un increment del 1% aplicable a les taules salarials definitives corresponents a l'any 2015, i amb efectes d'1 de gener de 2016, resultant les retribucions a satisfer les que s'estableixen en l'annex III del present Conveni per a cadascuna de les especialitats professionals que en el mateix es reflecteixen.

Les retribucions que es reflecteixen en els annex I i III, es componen d'un salari base de Conveni i d'un complement salarial denominat plus assistència a abonar per dia treballat.

El salari base de conveni s'entendrà abonable per set dies a la setmana, mentre que el plus d'assistència es reportarà per sis dies.

Els augments periòdics per temps de serveis en l'empresa consistiran en quadriennis les quanties de la qual es reflecteixen per a cada especialitat, segons la seva data de venciment, en les taules d'antiguitats que s'uneixen a aquest Conveni com a annexos II, relatives a l'any 2015, i IV, relatives a l'any 2016.

Article 13. Gratificacions periòdiques fixes i participació en beneficis

Conforme al que es disposa en l'article 31 de l'Estatut dels treballadors s'abonaran dues gratificacions anuals, una al desembre amb motiu del Nadal i una altra en el mes de juny.

La paga de març (antiga paga de beneficis) es pagarà dins de l'any següent, podent les empreses prorratejar el seu import en 12 mensualitats.

Cadascuna d'aquestes gratificacions i la paga de març consistiran en l'abonament d'una mensualitat per any, del total percebut amb caràcter regular pel treballador en jornada laboral computant-se a aquests efectes, per excepció, el plus d'assistència.

El personal que ingressi o cessament durant l'any, percebrà la part proporcional que li correspongui segons el temps treballat.

Les empreses, previ acord amb el comitè d'empresa, delegats de personal o treballador afectat, podran pactar el prorrateig de les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal entre les dotze mensualitats.

Article 14. Hores extraordinàries

Davant la greu situació d'atur existent, i amb l'objecte de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

També respecte als diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

a) Hores extraordinàries que venguen exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: realització.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

b) Hores extraordinàries necessàries per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti: manteniment, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

Les hores extraordinàries que es realitzin, s'abonaran amb els següents recàrrecs:

Es retribuiran amb un augment del 75% les treballades en dies laborables i amb un 150% les que es realitzin en diumenges, festius i a la nit, entenent-se a aquest efecte com a nocturnes les treballades entre les 22 hores i les 6.

Les hores extraordinàries que es treballin en dissabte, després de les 14 hores del mateix, es retribuiran amb un recàrrec del 150%.

Article 15. Plus de transport i distància

Els plusos de transport i distància s'unifiquen en un sol abonament a tot el personal per tots dos conceptes. La seva quantia serà la que es reflecteix en els Annexos I i III i es reportarà per dia treballat. L'import del citat plus transporti, s'abonarà íntegrament amb independència de la jornada laboral del treballador, ja sigui temps complet o a temps parcial. D'altra banda, el citat plus transporti, tindrà el tractament fiscal i de cotització a la Seguretat Social que la llei determini a cada moment.

Durant la vigència del present conveni, els empleats (venedors, viatjants, corredors, etc.) que per a la realització del seu treball utilitzin vehicle de la seva propietat amb autorització de l'empresa, percebran per quilòmetre recorregut en la labor realitzada la quantitat de 0,25 EUR.

Article 16. Llicències i permisos

Es tindrà dret a la llicència amb percebo de sou en qualsevol dels següents casos:

a) Matrimoni del treballador o Unió de fet, 15 dies naturals. En aquest últim suposat el treballador/a haurà d'aportar certificat de convivència expedat per l'ajuntament o organisme competent.

b) 3 dies pel naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En els supòsits d'hospitalització, malaltia greu i intervenció quirúrgica, previ avís i justificació, el permís podrà gaudir-se per part del treballador/a de manera consecutiva o alterna, des del moment que es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització fins a la finalització de la mateixa.

c) Necessitat d'atendre personalment assumptes propis que no admetin demora, prèvia demostració de la urgència i necessitat, i que no puguin realitzar-se fora de la jornada laboral. S'entendrà inclosa en aquest apartat l'assistència a notàries, així com la renovació del permís de conduir excepte causa de pèrdua de punts.

La durada de la llicència en els dos casos anteriors b) i c) serà de dos dies de durada si l'interessat ha de traslladar-se a un lloc no situat fora de Catalunya, i de fins a 5 dies si es troba fora d'aquest territori.

d) Exàmens en centres oficials. El temps necessari per a això.

e) Matrimoni de fills, pare, mare, avis, germans, cunyats, néts i néts polítics del treballador, un dia.

f) Un dia per trasllat del domicili habitual.

g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora efectiva d'absència en el treball, que es gaudirà, bé en l'entrada o a la sortida del mateix. Aquest permís, previ acord exprés entre l'empresa i el treballador, podrà ser acumulat a la baixa per maternitat.

K) Es disposaran de 12 hores anuals retribuïdes para, previ avís i justificació, emprar-les en els següents suposats:

- Quan per raó de malaltia el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic, tant en la sanitat pública com en la privada, en hores coincidents amb la seva jornada laboral. S'entendrà que el permís és per emprar-ho per al temps necessari de les visites com per als oportuns desplaçaments.

- Per acompanyar a fills de fins a 12 anys d'edat i a familiars fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat a visites de caràcter mèdic tant si és en la sanitat pública com en la privada.

- Per acompanyar a familiars a metges especialistes, de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que concorrin les següents circumstàncies:

1. Discapacitat igual o superior al 33% i mobilitat reduïda.
2. Ser cuidador principal de la persona malalta (Llei de la Dependència).
3. Ser l'únic familiar de la persona malalta.

Si la persona malalta té grau II, o superior, i per tant està en hospitalització domiciliària i la persona treballadora està a cura d'una persona que es troba en les situacions 1 i 3, 2 i 3 o 1 i 2, s'inclourà també en el computo d'aquest permís, per portar els informes al CAP de manera immediata per adaptar el tractament indicat per l'especialista i si fes mancada retirada de la medicació necessària de la farmàcia per a la seva administració.

S'exclouen aquelles situacions en què les persones malaltes estiguin en una residència o hospital ja que al trasllat del mateix no cal desplaçar-se a un altre punt per despatxar els informes mèdics i disposen de farmaciola pròpia. Exemples: centres sociosanitaris, de rehabilitació, hospital o residència d'ancians.

Si la persona malalta està en qualsevol dels centres abans indicats (centres sociosanitaris, hospital, centre de rehabilitació o residència d'ancians) i té visita amb algun especialista, i es reuneixen les circumstàncies 1 i 3, 2 i 3 o 1 i 2, també s'inclourà en el còmput d'aquest permís el temps invertit per acompanyar a familiars.

Si ateses les circumstàncies del cas fos necessària una pròrroga del temps previst per a les llicències abans detallades, podrà ser ampliada la durada d'aquella en què es tracti fins al doble dels dies previstos, en el ben entès que l'excés de temps concedit a petició de l'interessat no donarà lloc a meritacions de retribució de classe alguna.

Article 17. Festes

Les festes a gaudir per tot el personal seran les assenyalades com a tals al calendari oficial, ja siguin estatals, nacionals o locals.

La festa gremial del 13 de juny (Sant Antoni) es gaudirà el dia, dins del transcurs de l'any, que de comú acord fixin l'empresa i el treballador, independentment que aquesta coincideixi amb diumenge o festiu.

Article 18. Vacances

Tot el personal comprès en aquest Conveni gaudirà d'unes vacances anuals retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils. Per a aquells treballadors que presten els seus serveis en jornades de dilluns a dissabte, es considerarà el dissabte com a dia no hàbil a l'efecte de computar el període dels 22 dies hàbils de vacances, en el ben entès, que com a màxim es podran considerar inhàbils 4 dissabtes.

Per acord entre les parts, les treballadores en situació de baixa per maternitat podran unir les vacances a la finalització d'aquest període de baixa per maternitat, o al successiu període d'acumulació de lactància, en cas d'haver acordat aquesta acumulació amb l'empresa, de conformitat amb l'establert en l'art. 16 lletra j del present conveni.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'art. 48.4 de l'ET., es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Quan el període de vacances fixat al calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 19. Premi de jubilació

S'estableix un premi de jubilació que es regularà per les següents normes:

1. El personal que el dia 1 de juliol de 1976, portava ja més de 10 anys prestant serveis, reals i efectius, en una mateixa empresa i es jubili, pertanyent encara a la mateixa, en complir els seixanta-cinc anys, percebrà un premi la quantia del qual serà igual a l'import d'onze mensualitats de salari basi, mes plus de conveni i antiguitat.
2. Per al personal que el dia 1 de juliol de 1976 portava més d'un any i menys de deu, prestant serveis per a una mateixa empresa en anàlogues condicions a les abans assenyalades, aquest premi de jubilació serà igual a l'import de sis mensualitats.
3. El personal ingressat en l'empresa entre el dia 1 de juliol de 1975 i fins al dia 1 de juliol de 1986, que al moment de la seva jubilació porti més de 10 anys de prestació de serveis en una mateixa empresa, percebrà un premi de jubilació de la següent quantia:

Si es jubila al moment de complir els 60 anys: 1.827,08 EUR.
Si es jubila al moment de complir els 61 anys: 1.658,79 EUR.
Si es jubila al moment de complir els 62 anys: 1.502,53 EUR.
Si es jubila al moment de complir els 63 anys: 1.352,28 EUR.
Si es jubila al moment de complir els 64 anys: 1.165,96 EUR.
Si es jubila al moment de complir els 65 anys: 997,68 EUR.

En els casos al fet que es refereixen les normes 1 i 2 d'aquest article, l'empresa haurà d'abonar el premi de jubilació corresponent en el termini màxim de 6 mesos a partir de la data en què es jubili el treballador.

Article 20. Jubilació parcial

S'estarà al que es disposa legalment a cada moment.

Article 21. Preavis cessament

Tot emprat que desitgi cessar en el servei d'una empresa haurà d'avisar prèviament amb l'antelació mínima que s'assenyala per especialitats. L'avis de cessament haurà de donar-se mitjançant escrit duplicat que serà facilitat per l'empresa i signarà l'interessat, i del com se li retornarà un exemplar com a justificant d'haver donat el preavis. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empleat perdrà el dret a percebre la liquidació per cessament, l'import de tants dies de retribucions de pagues extres i beneficis, com a dies hagi deixat de preavisar.

Grups I, II de les àrees d'administració i comercial: 1 mes.

Grups I, II de l'àrea de logística i grup IV especialitat de viatjants: 1 mes.

Resta de personal: 15 dies.

Article 22. Roba de treball

Les empreses lliuraran al seu personal uniformes, calçat de seguretat quan el lloc de treball ho requereixi i altres peces anàlogues, de qualitat adequada per a la realització dels treballs assignats a cada treballador. La provisió d'aquestes peces s'efectuarà en iniciar-se la relació laboral, lliurant-se dues peces la primera vegada a aquest efecte que el treballador pugui mantenir-les en les degudes condicions de neteja i presentació. La reposició de les peces es realitzarà a raó de una cada sis mesos, i referent al calçat quan la seva deterioració així ho requereixi. El seu ús és obligatori durant la jornada de treball.

Per a aquells treballs l'acompliment dels quals comporti obligatòriament la utilització d'un vestuari o uniformitat, i el manteniment i neteja de tals peces no sigui a càrrec de l'empresa, s'abonarà al treballador en concepte de plus vestuari la quantia de 72 EUR anuals a percebre en 12 mensualitats d'EUR.

Article 23. Dietes

Al personal que per ordre de l'empresa hagi de desplaçar-se fora de la seva residència habitual de treball, se li abonaran les despeses que per tal circumstància se li ocasionin, prèvia presentació dels justificants corresponents.

Si el desplaçament no obliga al treballador a pernoctar fora del seu domicili, l'empresa li abonarà una dieta l'import de la qual s'estableix durant la vigència del present conveni en 10 EUR.

Article 24. Malalties

a) En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia professional o accident de treball, el treballador que es trobi assistit per la Seguretat Social o Mútua Patronal, tindrà dret al fet que se li completin les prestacions econòmiques de la mateixa amb un complement, a càrrec de l'empresa, fins a igualar l'import íntegre del seu sou mensual. Aquest benefici podrà gaudir-se fins a un màxim de dotze mesos.

b) En cas de malaltia temporal per malaltia comuna o accident no laboral, en la primera baixa dins de cada any, el treballador que es trobi assistit per la Seguretat Social o Mútua Patronal, tindrà dret al mateix complement anteriorment citat, també fins a un màxim de 12 mesos.

En la segona i posteriors baixes dins de cada any, el treballador que es trobi assistit per la Seguretat Social tindrà dret a un complement a càrrec de l'empresa, també fins a un màxim de 12 mesos, fins a igualar el següent percentatge de l'import íntegre del seu sou mensual:

- 30 primers dies de baixa, percentatge del 100%.
- Des del dia 31 fins al 60 de la baixa, percentatge del 90%.
- A partir del dia 61 de la baixa, percentatge del 80%.

A l'efecte de tals complements, els dies de baixa del treballador, inclosos els de la primera, seran acumulatius.

Així mateix el personal que es trobi en la situació d'incapacitat temporal se li reservarà la seva plaça o una altra especialitat anàloga durant un termini màxim de dos anys sempre que continuï en aquesta situació d'incapacitat temporal.

Article 25. Mort per accident laboral

En cas d'accident de treball que ocasioni la defunció de l'empleat, aquest causarà a favor del seu cònjuge o drethavents segons normes de la Seguretat Social, el dret a percebre, durant la vigència del present conveni, una indemnització 30.000,00 EUR. Aquest pacte començarà a regir una vegada transcorreguts dos mesos a explicar des de l'endemà al de la signatura d'aquest Conveni.

Les empreses concertaran la cobertura d'aquest risc amb l'entitat asseguradora que triïn, per les quanties abans assenyalades.

Article 26. Compensació - absorció

Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les que anteriorment vinguessin regint, sigui quin sigui el seu origen o concepte.

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en totes o en algun concepte retributiu, únicament tindran eficàcia pràctica si globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al Conveni superen el nivell total d'aquest.

En cas contrari es consideraran absorbibles per aquest pacte.

Article 27. Condicions més beneficioses

Es respectaran amb caràcter personal, les condicions més beneficioses que, considerades en el seu conjunt, gaudi el personal a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Article 28. Règim d'inaplicació de condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de l'inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, 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 perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat Laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer a els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Article 29. Comissió paritària

En compliment del que es disposa en l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social.

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

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà que, les discrepàncies o així com altres funcions regulades més vagin avançar, que puguin sorgir sobre els pactes en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a explicar des de la recepció de l'escrit resoldrà.

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

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

UGT: Rambla del Raval, 29-35 4a planta 08001 Barcelona.

CCOO: Via Layetana, 16 2a planta 08003 Barcelona.

CCC: Via Layetana, 32, 2a planta, despatx 51-52, 08003 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.

B) Intervenir o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos 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 recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

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

Article 30. Seguretat i higiene en el treball i prevenció de riscos laborals

Les empreses habilitaran llocs adequats en els quals s'instal·lessin armaris o taquilles individuals, perquè el personal pugui guardar la seva roba i calçat de carrer, en mesures i condicions apropiades.

Així mateix, en local adequat, s'instal·larà dutxa proveïda d'aigua calenta i freda per a l'ús del personal.

Article 31.

Els treballadors afectats per aquest Conveni Col·lectiu tindran dret a una revisió mèdica anual. Les empreses concertaran la realització d'aquesta revisió amb el servei mèdic que estimin adequat. A sol·licitud de la treballadora que ho desitgi, l'empresa gestionarà d'aquest servei la prestació d'un examen ginecològic preventiu, dins d'aquest reconeixement anual.

Article 32.

Els treballadors afectats de capacitat disminuïda podran ser acoblats en una altra activitat diferent de la de la seva especialitat professional adequada a la seva aptitud, representant-los el salari que tinguessin acreditat abans de passar a aquesta situació.

Article 33.

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, serà aplicable la Llei 31/1995 de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels regs professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels regs derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

De conformitat amb la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, en les empreses de més de 50 treballadors existirà l'obligatorietat de constituir el comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Article 34.

A les empreses afectades pel present conveni, se'ls recomana que l'avaluació de riscos laborals consideri els riscos psicosocials. Per a aquesta avaluació, es recomana la versió mitjana del mètode PSQ CAT 21 COPSQ, que s'ha demostrat com la metodologia més avançada i experimentada per a l'avaluació i prevenció dels riscos psicosocials.

Article 35. Drets col·lectius dels treballadors

En tot el referent als drets col·lectius dels treballadors, així com a l'actuació dels delegats de personal, comitè d'empresa i seccions sindicals de les empreses, s'estarà al que a cada moment estableixin les disposicions que regulin aquestes matèries, sense perjudici dels acords que s'estableixin en els articles següents.

Els delegats de personal o membres del comitè d'empresa disposaran d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació. Podran acumular-se les hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, dels delegats de personal, en un o varis dels seus components, sense depassar el màxim total. Podran acumular-se com a màxim les hores corresponents a dos mesos, és a dir, fins a un total de quaranta hores. Quan recaigui sobre la mateixa persona la condició de delegat sindical i la de representant legal dels treballadors, es generarà doble crèdit horari.

Es podran constituir seccions sindicals i nomenar delegats sindicals amb les garanties establertes en la LOLS a nivell provincial en empreses o grups d'empreses de més de 250 treballadors/es.

Podrà haver-hi cessió d'hores sindicals entre representants legals dels treballadors que hagin estat triats, sempre que pertanyin a la mateixa central sindical, a nivell provincial, encara que no siguin representants del mateix centre de treball. També es podran cedir hores entre membres de comitè d'empresa i delegats sindicals.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Les empreses es faran càrrec del cost dels desplaçaments originats per l'activitat sindical que tinguin com a destinació els centres de treball propis de l'empresa.

Article 36.

Les empreses facilitaran les assemblees de treballadors al centre de treball, quan sigui sol·licitat amb una antelació, mínima de 24 hores i s'emplenin els altres requisits que les normes que regulen aquestes reunions puguin establir.

Les assemblees tindran lloc fora de les hores de treball i una vegada conclosa la jornada a la tarda, fins a un màxim de 4 hores a la setmana.

Com a excepció a l'anterior, les empreses accepten que es puguin celebrar assemblees abans de concloure's la jornada de treball, i dins de la mateixa, sense pèrdua de retribució en els casos següents: Declaració de fallida o suspensió de pagaments i en el cas de presentació d'expedient de regulació d'ocupació.

Article 37.

en cada empresa s'habilitarà un taulell d'aviso de 0,80 x 1,20 m. en el qual els delegats de personal, comitè d'empresa o qualsevol treballador pertanyent al centre de treball afiliat a alguna de les centrals sindicals legalment constituïdes, tindran dret a efectuar comunicacions, avisos i propaganda. Quan la comunicació sigui efectuada per treballadors que no siguin delegats de personal o membres del comitè d'empresa, hauran de comunicar-ho prèviament a aquests, així com a l'encarregat o representant de l'empresa, fent-se responsable del contingut el signant o signataris. Quan s'efectuï alguna comunicació amb la qual l'adreça de l'empresa no estigui conformi, aquesta tindrà dret a consignar en el Tauló la rèplica o contestació que estimi pertinent.

Article 38.

Les empreses exhibiran als treballadors que ho sol·licitin, els models TC-1 i TC -2 de cotització a la Seguretat Social, acreditatius de pagament de quotes.

Així mateix, trimestralment, exhibiran al comitè d'empresa o delegats de personal, els referits models TC-1 i TC-2 corresponents al personal del centre de treball.

Article 39.

Els treballadors afiliats a qualsevol de les Centrals Sindicals signants d'aquest Conveni, podran sol·licitar de les seves respectives empreses la retenció de la quota amb la qual contribueixin al sindicat, mitjançant escrit en el qual es faci constar:

- Central sindical a la qual es troba afiliat.
- Import mensual de la quota la retenció de la qual sol·licita.

Les retencions s'efectuaran amb càrrec a l'última liquidació mensual de retribucions i seran lliurades, contra rebut, al delegat del personal de la central sindical corresponent, sempre que aquest hagi autoritzat per a això en escrit dirigit a l'empresa en tal sentit pel respectiu sindicat. El treballador podrà revocar a qualsevol moment l'ordre de desacord, avisant amb 30 dies d'antelació.

Article 40.

Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en la comunicació amb el personal dels diferents centres de treball que puguin tenir les empreses, la representació legal o sindical disposarà dels mitjans informàtics i perifèrics, i de telèfon fix per poder informar de tots els temes relacionats amb l'activitat sindical que realitzen i que siguin d'interès per tots els treballadors/es. La representació legal o sindical vetllarà a tot moment per realitzar un ús adequat dels mitjans informàtics llocs a la seva disposició, entenent per tal, no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Article 41. Excedència per maternitat

En cas d'excedència tant per maternitat i paternitat natural, com per adopció, tant permanent com preadoptiva, començarà a comptabilitzar el període d'excedència a partir de la data d'alta per maternitat o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

La seva durada màxima serà de tres anys. Cada fill donarà lloc a un nou període i a la finalització de l'anterior. En cas que treballin el pare i la mare, solament podrà fer un d'ells l'ús d'aquest dret. En cas de separació o divorci aquest dret ho tindrà el que exerceixi la custòdia dels menors.

En cas d'excedència per a cura de familiars de primer i segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia que no puguin valer-se per si mateixos i ni desenvolupin cap activitat retribuïda, el període no podrà superar els dos anys.

En tots dos casos aquesta situació computarà a l'efecte d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació, tenint en aquest cas reserva del lloc de treball en els següents termes: el primer any, reserva del lloc de treball habitual; els altres restants, reserva d'un lloc de treball del mateix grup professional i especialitat equivalent.

Règim disciplinari

Article 42. Facultat sancionadora

Les empreses podran sancionar les accions o omissions punibles que incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de 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:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball, quan excedeixi de 15 minuts en un mes.
2. El fet de no cursar al seu degut temps la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, excepte si es prova la impossibilitat de fer-ho.
3. Els petits descuits en la conservació dels gèneres o el material de l'empresa.
4. El fet de no comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no es produeixin en presència de públic.
6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandó, 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 el cas.
7. La falta de neteja personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o la imatge de l'empresa.
8. El fet de no atendre al públic amb la deguda correcció i diligència.
9. El fet de faltar un dia al treball sense la deguda autorització o sense causa justificada.

Article 45. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball, quan excedeixi els 30 minuts en un mes.
2. La desobediència a l'adreça de l'empresa o a qui tingui facultats d'adreça o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica una transgressió manifesta de la disciplina en el treball es deriva d'ella algun perjudici per a l'empresa, o les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Els descuits importants en la conservació dels gèneres o el material de l'empresa.
4. El fet de simular la presència d'un altre treballador fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. El fet d'usar, en propi benefici, articles, utensilis o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, excepte si existeix autorització.
7. El fet de realitzar, sense el degut permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball durant 2 dies en un període de 6 mesos sense la deguda autorització, o sense causa justificada.
9. El fet de cometre 3 faltes lleus en un trimestre, malgrat que siguin de naturalesa diferent, en cas que hi hagi hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 46. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. El fet de faltar més de 2 dies al treball en un període d'un any sense la deguda autorització o sense causa justificada.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el tracte amb la resta dels treballadors, o amb qualsevol altra persona durant el període de treball. Les negociacions comercials o industrials per compte propi o d'una altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.
4. El fet de fer desaparèixer o inutilitzar materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis, i documents de l'empresa, o el fet de causar desperfectes en els mateixos.
5. El robatori, furt, o la malversació comesos tant contra l'empresa com contra els companys de treball qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. El fet de violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar el seu contingut a persones alienes a l'empresa.
7. El fet d'originar baralles amb els companys de treball.
8. La falta notòria de respecte o consideració cap al públic.
9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. 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. El fet que aquesta conducta es dugui a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica superior suposarà una circumstància agreujant de la mateixa.

L'assetjament moral en el treball, entenent assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva (gestos o paraules, comportaments, actituds, etc.) que atempta, per la seva repetició o

Dilluns, 7 de desembre de 2015

sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona i posa en perill el seu lloc de treball o degrada l'ambient de treball.

La persona que sofreixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, haurà de posar-ho en coneixement de l'adreça de l'empresa i del representant dels treballadors en el termini no superior a 15 dies naturals a fi que l'adreça instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en el període d'un mes a partir de la notificació de la part interessada. La no-comunicació de les dues formes d'assetjament indicades a l'adreça serà valorable per poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte de l'assetjament.

11. El fet que un superior dugui a terme una acció arbitrària que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut i de la qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

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

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifesta durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents constatats una sola vegada constituïran una falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària del rendiment normal de treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut legalment.

15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es produeixi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 47. Règim de sancions

Correspondrà a l'adreça de l'empresa la facultat per imposar sancions en els termes estipulats en el present conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà una comunicació escrita al treballador en la qual haurà de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions, se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 48. Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a 3 dies.
2. Faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
3. Faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 49. Prescripció

La facultat de l'adreça 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 l'adreça va tenir coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès

Clàusules addicionals

Clàusula addicional primera. Solució de conflictes laborals.

A l'efecte de solucionar 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 a els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells i, fins i tot, aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Aquesta submissió també serà aplicable per a les discrepàncies que puguin sorgir per l'aplicació dels articles 41 i 82 de l'ET.

Clàusula addicional segona. Assetjament sexual.

Totes les persones tindran dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració de la seva dignitat.

Es considera Assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dona en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que ho realitza sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que és objecte del mateix, incidint la negativa o l'acceptació d'aquest comportament en la situació laboral de la persona que ho sofreix. Amb aquesta conducta se li crea un entorn laboral intimidador i hostil.

S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportament indesitjat de caràcter o connotació sexual.

Clàusula addicional tercera. Assetjament o fustigació en el treball.

Les parts signatàries convenen que es fa precís prevenir l'assetjament en el treball en considerar-ho una conducta reprotxable, tant entre companys de treball, com entre superiors i/o inferiors jeràrquics.

S'entendrà com a assetjament en el treball la conducta que desplega un subjecte o grup, caracteritzada per reiterar en el temps una conducta vexatòria i intimidadora de caràcter injust, amb el propòsit de minar psicològicament a l'assetjat.

Clàusula addicional quarta. Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere.

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran aplicable tots els beneficis a aquest efecte previst en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Clàusula addicional cinquena. Prevenció de riscos laborals.

Les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen, durant la vigència del mateix a reunir-se per incorporar i adequar el Text de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i l'acord per a la substitució de l'Ordenança de Comerç (ASOC).

Clàusula addicional sisena. Previsió social complementària.

Atenent als compromisos per jubilacions que el present Conveni Col·lectiu Sectorial pugui contenir i davant l'obligació de procedir a la seva externalització abans de la data establerta de 31 de desembre de 2005, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà en la major brevetat possible, i en qualsevol cas abans de l'1 de novembre de 2005, per negociar i acordar, bé en la pròpia Comissió Paritària o bé a través d'una Comissió específica creada a aquest efecte, l'exteriorització dels compromisos per jubilacions derivats de les obligacions legals o contractuals que les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni Col·lectiu Sectorial tinguin amb els seus treballadors i beneficiaris.

No obstant això, fins que els esmentats compromisos i prestacions s'integrin plenament en el Pla de Pensions o Pòlissa d'assegurances, es mantindrà l'efectivitat dels compromisos inclosos en l'article 19 de l'actual Conveni.

Clàusula addicional setena. No-discriminació per raó de gènere.

Les parts signatàries del present conveni garantiran la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries, Es posarà especial atenció quant als compliments d'aquests preceptes en:

L'accés a l'ocupació. Estabilitat en l'ocupació.

Igualtat salarial en treballs d'igual valor. Formació i promoció professional.

Ambient laboral exempt d'assetjament sexual i moral.

Recomanació final.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

A sol·licitud de les representacions sindicals i amb l'aquiescència de la dels empresaris, s'acorda recomanar a les empreses afectades per aquest conveni que s'abstinguin de prolongacions habituals de jornada laboral.

ANNEX I. TAULA SALARIAL 2015

Grup I

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Administració:				
Titulat de grau mitjà i Director	1.851,98	163,67	5,10	2.015,65

Grup II

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Cap de vendes	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Cap compres	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Àrea Administració:				
Cap Administració	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Cap de personal	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Àrea Logística-Serveis:				
Encarregat general	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91

Grup III

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Cap de Zona	1.369,47	139,10	5,10	1.508,57
Encarregat sucursal o establ.	1.369,47	139,10	5,10	1.508,57
Cap de Secció	1.321,19	137,07	5,10	1.458,26
Àrea Administració:				
Secretària de Direcció	1.320,85	137,06	5,10	1.457,91
Comptable	1.466,43	144,29	5,10	1.610,72
Cap de Secció Administrativa	1.466,43	144,29	5,10	1.610,72
Àrea Logística-Serveis:				
Encarregat magatzem	1.369,47	139,10	5,10	1.508,57
Cap de Secció de Serveis	1.321,19	137,07	5,10	1.458,26

Grup IV

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Visitador i promotor	1.280,75	134,99	5,10	1.415,74
Viatjant i corredor de plaça	1.280,75	134,99	5,10	1.415,74
Dependent de 1a	1.280,75	134,99	5,10	1.415,74
Dependent de 2a	1.119,53	126,95	5,10	1.246,48
Àrea Administració:				
Oficial adm. 1a i caixer	1.320,85	137,06	5,10	1.457,91
Oficial administratiu caixer	1.320,85	137,06	5,10	1.457,91
Oficial administratiu 2a	1.179,93	129,97	5,10	1.309,90

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Grup IV BIS

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Logística-Serveis:				
Professional d'ofici 1a	1.240,48	133,05	5,10	1.373,53
Professional d'ofici 2a	1.119,53	126,95	5,10	1.246,48
Aparadorista	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17
Delineant	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17
Dibuixant	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17
Ajudant tècnic sanitari	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17

Grup V

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea comercial:				
Ajudant de dependent	957,97	118,97	5,10	1.076,94
Àrea administració:				
Telefonista	998,32	120,97	5,10	1.119,29
Aux. telefonista	796,44	110,79	5,10	907,23
Aux. adm. i aux. caixa A	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Aux. adm. i aux. caixa B	917,60	116,90	5,10	1.034,50

Grup V bis

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Logística-Serveis:				
Ajudant	782,09	114,17	5,10	896,26
Ajudant delineant	782,09	114,17	5,10	896,26
Ajudant dibuixant	782,09	114,17	5,10	896,26
Peó especialitzat	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Prof. Ofici. 3a i toreros	1.061,77	125,13	5,10	1.186,90
Peó-Mosso	1.014,57	121,56	5,10	1.136,13

Grup VI

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Logística-Serveis:				
Conserge	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Cobrador	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Vigilant	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Sereno	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Ordenança	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Porter	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Pers. Neteja (jor. complerta)	657,66	106,24		763,90
Pers. Neteja (per hora)	6,34			6,34

Grup VII

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Aprenent contracte formació	635,27	102,77	5,10	738,04
Aprenent 16-18 anys	635,27	102,77	5,10	738,04
Àrea Administració:				
Aprenent contracte formació	796,44	110,79	5,10	907,23

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Asp. Adm. 16-18 anys	796,44	110,79	5,10	907,23
Àrea Logística-Serveis:				
Aprenent contracte formació	632,11	102,25	5,10	734,36

ANNEX II. TAULES ANTIGUITAT 2015

Grup 1

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Administració:		
Títulat de grau mitjà i director/a	11,93	19,08

Grup II

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Cap de Vendes	10,60	16,96
Cap de Compres	10,60	16,96
Àrea Administració:		
Cap Administratiu	10,60	16,96
Cap de personal	10,60	16,96
Àrea Logística-Serveis:		
Encarregat general	10,60	16,96

Grup III

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Cap de Zona	8,61	13,79
Encarregat Sucursal o establiment	8,61	13,79
Cap de Secció	8,29	13,25
Àrea Administració:		
Secretària de Direcció	8,29	13,25
Comptable	9,27	14,84
Cap de secció Administrativa	9,27	14,84
Àrea Logística-Serveis:		
Encarregat magatzem	8,61	13,79
Cap de Secció de Serveis	8,29	13,25

Grup IV

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Visitador i promotor	8,01	12,81
Viatjant i corredor de plaça	8,01	12,81
Dependent de 1a	8,01	12,81
Dependent de 2a	6,90	11,04
Àrea Administració:		
Oficial adm. 1a i caixer	8,29	13,25
Oficial administratiu caixer	8,29	13,25

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Grup IV bis

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Logística-Serveis:		
Professional d'ofici 1a	7,72	12,37
Professional d'ofici 2a	6,90	11,04
Aparadorista	7,45	11,93
Delineant	7,45	11,93
Dibuixant	7,45	11,93
Ajudant tècnic sanitari	7,45	11,93

Grup V

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea comercial:		
Ajudant de dependent	5,80	9,27
Àrea administració:		
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
Aux. adm. i aux. caixa A	6,35	10,16
Aux. adm. i aux. caixa B	5,52	8,83

Grup V bis

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Logística-Serveis:		
Ajudant aparadorista	4,59	7,35
Ajudant delineant	4,59	7,35
Ajudant dibuixant	4,59	7,35
Peó especialitzat	6,35	10,17
Prof. Oficio. 3a i toreros	6,35	10,16
Peó-Mosso	6,07	9,72

Grup VI

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Logística-Serveis:		
Conserge	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vigilant	6,35	10,16
Sereno	6,35	10,16
Ordenança	6,35	10,16
Porter	6,35	10,16
Pers. Neteja (jor. complerta)	0,04	0,06
Pers. Neteja (prh hora)		

Grup VII

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Aprenent contracte formació	-	-
Aprenent 16-18 anys	-	-
Àrea Administració:		
Aprenent contracte formació	-	-

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Asp. Adm. 16-18 anys	-	-
Àrea Logística-Serveis:	-	-
Aprenent contracte formació	-	-

ANNEX III. TAULA SALARIAL 2016

Grup I

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Administració:				
Titulat de grau mitjà i Director	1.870,50	165,31	5,15	2.035,81

Grup II

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Cap de vendes	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Cap compres	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Àrea Administració:				
Cap Administració	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Cap de personal	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Àrea Logística-Serveis:				
Encarregat general	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05

Grup III

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Cap de Zona	1.383,17	140,50	5,15	1.523,67
Encarregat sucursal o establ.	1.383,17	140,50	5,15	1.523,67
Cap de Secció	1.334,40	138,44	5,15	1.472,84
Àrea Administració:				
Secretària de Direcció	1.334,06	138,43	5,15	1.472,49
Comptable	1.481,09	145,73	5,15	1.626,82
Cap de Secció Administrativa	1.481,09	145,73	5,15	1.626,82
Àrea Logística-Serveis:				
Encarregat magatzem	1.383,17	140,50	5,15	1.523,67
Cap de Secció de Serveis	1.334,40	138,44	5,15	1.472,84

Grup IV

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Visitador i promotor	1.293,56	136,34	5,15	1.429,90
Viatjant i corredor de plaça	1.293,56	136,34	5,15	1.429,90
Dependent de 1a	1.293,56	136,34	5,15	1.429,90
Dependent de 2a	1.130,54	128,22	5,15	1.258,76
Àrea Administració:				
Oficial adm. 1a i caixer	1.334,06	138,44	5,15	1.472,50
Oficial administratiu caixer	1.334,06	138,44	5,15	1.472,50
Oficial administratiu 2a	1.191,73	131,27	5,15	1.323,00

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Grup IV bis

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Logística-Serveis:				
Professional d'ofici 1a	1.252,88	134,38	5,15	1.387,26
Professional d'ofici 2a	1.130,55	128,22	5,15	1.258,77
Aparadorista	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49
Delineant	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49
Dibuixant	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49
Ajudant tècnic sanitari	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49

Grup V

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea comercial:				
Ajudant de dependent	967,55	120,16	5,15	1.087,71
Àrea administració:				
Telefonista	1008,30	122,18	5,15	1.130,48
Aux. telefonista	804,40	111,90	5,15	916,30
Aux. adm. i aux. caixa A	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Aux. adm. i aux. caixa B	926,78	118,07	5,15	1.044,85

Grup V bis

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Logística-Serveis:				
Ajudant aparadorista	789,91	115,31	5,15	905,22
Ajudant delineant	789,91	115,31	5,15	905,22
Ajudant dibuixant	789,91	115,31	5,15	905,22
Peó especialitzat	1.049,16	124,13	5,15	1.173,29
Prof. Oficis. 3a i toreros	1.072,39	126,38	5,15	1.198,77
Peó-Mosso	1.024,72	122,78	5,15	1.147,50

Grup VI

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Logística-Serveis:				
Conserge	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Cobrador	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Vigilant	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Sereno	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Ordenança	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Porter	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Pers. Neteja (jor. complerta)	664,24	107,30		771,54
Pers. Neteja (per hora)	6,40			6,40

Grup VII

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus assist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Àrea Comercial:				
Aprenent contracte formació	641,62	103,80	5,15	745,42
Aprenent 16-18 anys	641,62	103,80	5,15	745,42
Àrea Administració:				
Aprenent contracte formació	804,40	111,90	5,15	916,30

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Especialitats professionals	Sou base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diari	Total paga mes
Asp. Adm. 16-18 anys	804,40	111,90	5,15	916,30
Àrea Logística-Serveis:				
Aprenent contracte formació	638,43	103,27	5,15	741,70

ANNEX IV. TAULES ANTIGUITAT 2016

Grup 1

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Administració:		
Titulat de grau mitjà i director/a	11,93	19,08

Grup II

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Cap de Vendes	10,60	16,96
Cap de Compres	10,60	16,96
Àrea Administració:		
Cap Administratiu	10,60	16,96
Cap de personal	10,60	16,96
Àrea Logística-Serveis:		
Encarregat general	10,60	16,96

Grup III

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Cap de Zona	8,61	13,79
Encarregat Sucursal o establiment	8,61	13,79
Cap de Secció	8,29	13,25
Àrea Administració:		
Secretària de direcció	8,29	13,25
Comptable	9,27	14,84
Cap de secció Administrativa	9,27	14,84
Àrea Logística-Serveis:		
Encarregat magatzem	8,61	13,79
Cap de Secció de Serveis	8,29	13,25

Grup IV

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Visitador i promotor	8,01	12,81
Viatjant i corredor de plaça	8,01	12,81
Dependent de 1a	8,01	12,81
Dependent de 2a	6,90	11,04
Àrea Administració:		
Oficial adm. 1a i caixer	8,29	13,25
Oficial administratiu caixer	8,29	13,25

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Grup IV bis

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Logística-Serveis:		
Professional d'ofici 1a	7,72	12,37
Professional d'ofici 2a	6,90	11,04
Aparadorista	7,45	11,93
Delineant	7,45	11,93
Dibuixant	7,45	11,93
Ajudant tècnic sanitari	7,45	11,93

Grup V

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea comercial:		
Ajudant de dependent	5,80	9,27
Àrea administració:		
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
Aux. adm. i aux. caixa A	6,35	10,16
Aux. adm. i aux. caixa B	5,52	8,83

Grup V bis

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Logística-Serveis:		
Ajudant aparadorista	4,59	7,35
Ajudant delineant	4,59	7,35
Ajudant dibuixant	4,59	7,35
Peó especialitzat	6,35	10,17
Prof. Oficio. 3a i toreros	6,35	10,16
Peó-Mosso	6,07	9,72

Grup VI

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Logística-Serveis:		
Conserge	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vigilant	6,35	10,16
Sereno	6,35	10,16
Ordenança	6,35	10,16
Porter	6,35	10,16
Pers. Neteja (jor. complerta)	0,04	0,06
Pers. Neteja (prh hora)		

Grup VII

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Aprenent contracte formació	-	-
Aprenent 16-18 anys	-	-
Àrea Administració:		

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Categories professionals	Anteriors 01/07/1974 mensual	Posteriors 01/07/1974 mensual
Aprenent contracte formació	-	-
Asp. Adm. 16-18 anys	-	-
Àrea Logística-Serveis:		
Aprenent contracte formació	-	-

Traducción literal del texto aportado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2015-2016

Artículo 1. Ámbito

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo radicados en Barcelona y su provincia, aunque la empresa o su titular radique en otra distinta, cuya actividad principal sea el comercio de:

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

Artículo 2. Duración

El plazo de duración de este Convenio colectivo abarca desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2016.

El presente Convenio empieza a tener validez desde el momento de la firma del mismo por parte de los representantes sindicales y empresariales, entrando en vigor con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2015, con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente. Se considerará prorrogado tácitamente por años sucesivos, salvo denuncia en forma de cualquiera de las partes con una antelación mínima de treinta días.

Artículo 3. Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la Confederació de Comerç de Catalunya (CCC), y de otra la Federación de Servicios de Cataluña (FSC-CCOO) y la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de Cataluña (SMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

Artículo 4. Legislación supletoria

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 5. Clasificación profesional

Condiciones Generales

5.1. Normas Generales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, desglosado en áreas funcionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores. Dichos grupos se estructuraran en los niveles salariales del anexo I del presente convenio.

La dirección de la empresa realizará la clasificación del trabajador, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en grupos profesionales inferiores, y ocasionalmente superiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución de los trabajadores, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Factores de Valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimiento

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas; en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar, e interrelacionar, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

5.2. Formación y desarrollo profesional.

Cuando se le requiera al trabajador realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

5.3. Garantías funcionales.

La distribución de los grupos profesionales se realizará en 3 áreas funcionales: comercial, administración y logística-servicios. La movilidad entre las áreas funcionales para cada uno de los grupos profesionales no tendrá limitación alguna.

5.4. grupos profesionales.

Grupo Profesional I

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

En este grupo profesional se incluyen, las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales:

Área funcional de Administración:

Titulados de grado medio.

Grupo Profesional II

Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

En este grupo profesional se incluyen, las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales:

Área funcional Comercial:

Jefe de Ventas.
Jefe de Compras.

Área funcional Administración:

Jefe de Administración.
Jefe de personal.

Área funcional de Logística-Servicios:

Encargado General.

Grupo Profesional III

Criterios generales: Son trabajadores que con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. En este grupo profesional se incluyen, las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales:

Área funcional Comercial:

Jefe de Zona.
Encargado de Sucursal o Establecimiento.
Jefe Sección.

Área funcional Administración:

Secretaria/o de dirección.
Contable.
Jefe Sección Administrativa.

Área funcional de Logística-Servicios:

Encargado Almacén.
Jefe de Sección de Servicios.

Grupo Profesional IV

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes practicas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Este grupo profesional se divide en el grupo IV y grupo IV bis.

El grupo IV incluye las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales:

Área funcional Comercial:

Visitador y Promotor.
Viajante y corredor plaza.
Dependiente 1ª.
Dependiente 2ª.

Área funcional Administración:

Oficial administrativo 1ª.
Oficial administrativo Cajero.
Oficial administrativo 2ª.

En el grupo IV Bis se incluyen las siguientes especialidades desglosadas del área funcional de Logística-Servicios:

Profesional de Oficio 1ª.
Profesional de Oficio 2ª.
Escaparatista.
Delineante.
Dibujante.
Ayudante Técnico Sanitario.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Grupo Profesional V.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO). Este grupo profesional se divide en el grupo V y grupo V bis.

En el grupo V se incluyen las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales:

Área funcional Comercial:

Ayudante Dependiente.

Área funcional Administración:

Telefonista.

Auxiliar telefonista.

Auxiliar administrativo/caja -nivel A-.

Auxiliar administrativo/caja -nivel B-.

En el grupo V bis se incluyen las siguientes especialidades desglosadas del área funcional de Logística-Servicios:

Ayudante Escaparartista.

Ayudante Delineante.

Ayudante Dibujante. Peón especializado.

Profesional de Oficio 3ª / Toreros.

Peón-Mozo.

Grupo Profesional VI.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y/o descriptivo las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales:

Área funcional de Logística-Servicios:

Conserje.

Cobrador.

Vigilante.

Sereno.

Ordenanza.

Portero.

Personal de limpieza.

Grupo Profesional VII.

Criterios generales: Están incluidos en este grupo profesional los trabajadores que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

En este grupo profesional se incluyen, las siguientes especialidades desglosadas en áreas funcionales que, por analogía, son asimilables a los siguientes ejemplos:

Área funcional Comercial:

Aprendiz (Contrato formación).
Aprendiz de 16 a 18 años.

Área funcional Administración:

Aprendiz (Contrato formación).
Aprendiz de 16 a 18 años.

Área funcional de Logística-Servicios:

Aprendiz (Contrato formación).

5.5. Nuevas especialidades profesionales.

Aquellas nuevas contrataciones que por la especialidad de sus funciones no puedan adscribirse a un grupo profesional determinado según los niveles salariales del Anexo I, deberán realizarse consulta a la Comisión Paritaria del convenio a efectos de establecer la pertenencia al grupo profesional correspondiente, y su nivel salarial.

Artículo 6. Formación profesional

La representación de los trabajadores y de las empresas, son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la Formación Profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo que se acuerda:

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una Comisión de profesionalización del sector de Comercio de Materiales de Construcción, cuyas competencias serán:
 - A) Planificar y desarrollar un programa de Formación Profesional para el sector. Velando por que, tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.
 - B) Entender de las solicitudes e impartición de los Cursos de Formación.
 - C) Solicitar subvenciones tanto a los programas de formación como acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
 - D) Establecer los criterios de vinculación de la Formación profesional y su conexión con el sistema de Clasificación Profesional.
 - E) Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del mayor número de trabajadores y empresas, a la vez que para facilitar la participación de las mismas.
 - F) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

3. La Comisión creada podrá adquirir identidad propia, mediante Fundación u otra figura legal que acuerden, y en ningún caso tendrá ánimo de lucro.

4. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno.

A tal efecto, ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a recibir la información detallada referente a la formación continua que se realice en la empresa, ya sea subvencionada o financiada por la propia empresa. Asimismo podrá realizar propuestas y pronunciarse sobre aquellos aspectos que crean oportunos relativos a la formación continua.

Artículo 7. Ingresos y periodos de prueba

El personal será admitido con arreglo a las normas generales vigentes en materia de colocación.

Las ascensiones de personal se considerarán siempre provisionales durante un periodo de prueba cuya duración es la siguiente:

Grupos I, II y III: cuatro meses.

Grupos IV, IV Bis, V, V Bis, VI y VII: dos meses.

Las empresas entregarán a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de los contratos de trabajo que celebren, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo primero de la Ley 2/1991, de 7 de enero.

Artículo 8. Aprendizaje y ascensos

La duración del aprendizaje será como máximo de dos años ya sea en una o más empresas. Según la edad del aprendiz al tiempo de ingresar en la empresa, el aprendizaje tendrá la siguiente duración:

Aprendices de 16 a 17 años: Dos años de duración.

Aprendices de 18 años o más: Un año de duración.

Terminado el periodo de aprendizaje antes señalado y teniendo cumplidos los 18 años, el aprendiz será clasificado como grupo IV o IV bis, según la especialidad que corresponda.

Las empresas entregarán al aprendiz un certificado en el que se refleje su capacidad y tiempo trabajado.

Los trabajadores clasificados en la especialidad de mozo, una vez transcurridos dos años desde su ingreso en la empresa, se les reconocerá la especialidad de mozo especializado, surtiendo efectos desde la fecha en que haga la solicitud.

Los trabajadores clasificados en la categoría de ayudante dependiente, una vez transcurridos tres años desde su ingreso en la empresa, o de práctica en la categoría, se les reconocerá la categoría de dependiente de 2ª, surtiendo efectos desde la fecha en que haga la solicitud.

Los trabajadores clasificados en la categoría de dependiente de 2ª, una vez transcurridos tres años desde su ingreso en la empresa, o de práctica en la categoría, se les reconocerá la categoría de dependiente de 1ª, surtiendo efectos desde la fecha en que haga la solicitud.

Los trabajadores clasificados en la categoría de auxiliar administrativo nivel B, una vez transcurridos dos años desde su ingreso en la empresa, o de práctica en la categoría, se les reconocerá la categoría de auxiliar administrativo nivel A, surtiendo efectos desde la fecha en que haga la solicitud.

Artículo 9. Contrato eventual

1. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el n 1 apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En el caso que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser

Dilluns, 7 de desembre de 2015

prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

A la finalización de un contrato temporal por vencimiento del mismo, excepto para los contratos de interinidad, contratos de inserción y los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a percibir, según la fecha de formalización del contrato de trabajo, la indemnización siguiente:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

2. Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 10. Contratación de trabajadores minusválidos.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, incluidas aquellas como el Real decreto 27/2000, de 14 de enero (BOE de 26 de enero de 2000), que contempla las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, la Orden del MTAS de 24 de julio de 2000 (BOE de 21 de febrero) que regula los enclaves laborales como medida de fomento de la ocupación de las personas con discapacidad.

Artículo 11. Jornada de trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo; con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de mil setecientos ochenta horas anuales. Los salarios se establecen para jornadas completas.

Previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Las fiestas además de los domingos, serán las señaladas en el correspondiente calendario oficial y serán consideradas como abonables sin recuperación.

Durante el mes de diciembre de cada año, las empresas elaborarán y negociarán con la representación legal de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores, el calendario laboral anual. El calendario laboral anual incluirá, los turnos y horarios de los trabajadores, descanso semanal y los festivos y domingos de apertura autorizada en los cuales las empresas ejerzan su actividad comercial. La empresa deberá exponer en el tablón de avisos, una vez confeccionado, su calendario anual antes del 28 de febrero de cada año.

En cualquier jornada superior a 5 horas se dispondrá de un descanso de 20 minutos cuyo disfrute dependerá de las necesidades que marque en todo momento la actividad de la empresa, y se considerará como jornada de trabajo a todos los efectos.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Artículo 12. Retribuciones

Para el año 2015 se establece un incremento del 0,75% aplicable sobre las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2014 y con efectos de 1 de enero de 2015, resultando las retribuciones a satisfacer las que se establecen en el anexo I del presente Convenio para cada una de las especialidades profesionales que en el mismo se reflejan.

Para el año 2016 se establece un incremento del 1% aplicable a las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2015, y con efectos de 1 de enero de 2016, resultando las retribuciones a satisfacer las que se establecen en el anexo III del presente Convenio para cada una de las especialidades profesionales que en el mismo se reflejan.

Las retribuciones que se reflejan en los anexos I y III, se componen de un salario base de Convenio y de un complemento salarial denominado plus asistencia a abonar por día trabajado.

El salario base de convenio se entenderá abonable por siete días a la semana, mientras que el plus de asistencia se devengará por seis días.

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en cuatrienios cuyas cuantías se reflejan para cada especialidad, según su fecha de vencimiento, en las tablas de antigüedades que se unen a este Convenio como anexo II, relativas al año 2015, y IV, relativas al año 2016.

Artículo 13. Gratificaciones periódicas fijas y participación en beneficios

Conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los trabajadores se abonarán dos gratificaciones anuales, una en diciembre con motivo de la Navidad y otra en el mes de junio.

La paga de marzo (antigua paga de beneficios) se pagará dentro del año siguiente, pudiendo las empresas prorratear su importe en 12 mensualidades.

Cada una de dichas gratificaciones y la paga de marzo consistirán en el abono de una mensualidad por año, del total percibido con carácter regular por el trabajador en jornada laboral computándose a estos efectos, por excepción, el plus de asistencia.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá la parte proporcional que le corresponda según el tiempo trabajado.

Las empresas, previo acuerdo con el Comité de empresa, delegados de personal o trabajador afectado, podrán pactar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad entre las doce mensualidades.

Artículo 14. Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán con los siguientes recargos:

Se retribuirán con un aumento del 75% las trabajadas en días laborables y con un 150% las que se realicen en domingos, festivos y por la noche, entendiéndose a este efecto como nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 6

Las horas extraordinarias que se trabajen en sábado, después de las 14 horas del mismo, se retribuirán con un recargo del 150%.

Artículo 15. Plus de transporte y distancia

Los pluses de transporte y distancia se unifican en un solo abono a todo el personal por ambos conceptos. Su cuantía será la que se refleja en los Anexos I y III y se devengará por día trabajado. El importe del citado plus transporte, se abonará íntegramente con independencia de la jornada laboral del trabajador, ya sea tiempo completo o a tiempo parcial. Por otro lado, el citado plus transporte, tendrá el tratamiento fiscal y de cotización a la Seguridad Social que la ley determine en cada momento.

Durante la vigencia del presente convenio, los empleados (vendedores, viajeros, corredores, etc.) que para la realización de su trabajo utilicen vehículo de su propiedad con autorización de la empresa, percibirán por kilómetro recorrido en la labor realizada la cantidad de 0,25 EUR.

Artículo 16. Licencias y permisos

Se tendrá derecho a la licencia con percibo de sueldo en cualquiera de los siguientes casos:

a) Matrimonio del trabajador o unión de hecho, 15 días naturales. En este último supuesto el trabajador/a deberá aportar certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento u organismo competente.

b) 3 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de hospitalización, enfermedad grave e intervención quirúrgica, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización hasta la finalización de la misma.

c) Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, previa demostración de la urgencia y necesidad, y que no puedan realizarse fuera de la jornada laboral. Se entenderá incluida en este apartado la asistencia a notarias, así como la renovación del carné de conducir salvo causa de pérdida de puntos.

La duración de la licencia en los dos casos anteriores b) y c) será de dos días de duración si el interesado debe trasladarse a un lugar no ubicado fuera de Cataluña, y de hasta 5 días si se halla fuera de dicho territorio.

d) Exámenes en centros oficiales. El tiempo necesario para ello.

e) Matrimonio de hijos, padre, madre, abuelos, hermanos, cuñados, nietos y nietos políticos del trabajador, un día.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora efectiva de ausencia en el trabajo, que se disfrutará, bien en la entrada o a la salida del mismo. Este permiso, previo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, podrá ser acumulado a la baja por maternidad.

K) Se dispondrán de 12 horas anuales retribuidas para, previo aviso y justificación, emplearlas en los siguientes supuestos:

- Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, tanto en la sanidad pública como en la privada, en horas coincidentes con su jornada laboral. Se entenderá que el permiso es para emplearlo para el tiempo necesario de las visitas como para los oportunos desplazamientos.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

- Para acompañar a hijos de hasta 12 años de edad y a familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad a visitas de carácter médico tanto si es en la sanidad pública como en la privada.

- Para acompañar a familiares a médicos especialistas, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Discapacidad igual o superior al 33% y movilidad reducida.
2. Ser cuidador principal de la persona enferma (Ley de la Dependencia).
3. Ser el único familiar de la persona enferma.

Si la persona enferma tiene grado II, o superior, y por lo tanto está en hospitalización domiciliaria y la persona trabajadora está al cuidado de una persona que se encuentra en las situaciones 1 y 3, 2 y 3 o 1 y 2, se incluirá también en el computo de dicho permiso, para llevar los informes al CAP de manera inmediata para adaptar el tratamiento indicado por el especialista y si hiciera falta retirada de la medicación necesaria de la farmacia para su administración.

Se excluyen aquellas situaciones en que las personas enfermas estén en una residencia u hospital ya que al traslado del mismo no hay que desplazarse a otro punto para despachar los informes médicos y disponen de botiquín propio. Ejemplos: centros socio sanitarios, de rehabilitación, hospital o residencia de ancianos.

Si la persona enferma está en cualquiera de los centros antes indicados (centros socio sanitarios, hospital, centro de rehabilitación o residencia de ancianos) y tiene visita con algún especialista, y se reúnen las circunstancias 1 y 3, 2 y 3 o 1 y 2, también se incluirá en el cómputo de dicho permiso el tiempo invertido para acompañar a familiares.

Si atendidas las circunstancias del caso fuere necesaria una prórroga del tiempo previsto para las licencias antes detalladas, podrá ser ampliada la duración de aquella en que se trate hasta el doble de los días previstos, en el bien entendido que el exceso de tiempo concedido a petición del interesado no dará lugar a devengos de retribución de clase alguna.

Artículo 17. Fiestas

Las fiestas a disfrutar por todo el personal serán las señaladas como tales en el calendario oficial, ya sean estatales, nacionales o locales.

La fiesta gremial del 13 de junio (San Antonio) se disfrutará el día, dentro del transcurso del año, que de común acuerdo fijen la empresa y el trabajador, independientemente de que esta coincida con domingo o festivo.

Artículo 18. Vacaciones

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles. Para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en jornadas de lunes a sábado, se considerará el sábado como día no hábil a efectos de computar el periodo de los 22 días hábiles de vacaciones, en el bien entendido, que como máximo se podrán considerar inhábiles 4 sábados.

Por acuerdo entre las partes, las trabajadoras en situación de baja por maternidad podrán unir las vacaciones a la finalización de dicho período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia, en caso de haber acordado dicha acumulación con la empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 16 letra j del presente convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 del ET., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Artículo 19. Premio de jubilación

Se establece un premio de jubilación que se regulará por las siguientes normas:

1. El personal que el día 1 de julio de 1976, llevaba ya más de 10 años prestando servicios, reales y efectivos, en una misma empresa y se jubile, perteneciendo todavía a la misma, al cumplir los sesenta y cinco años, percibirá un premio cuya cuantía será igual al importe de once mensualidades de salario base, mas plus de convenio y antigüedad.

2. Para el personal que el día 1 de julio de 1976 llevaba más de un año y menos de diez, prestando servicios para una misma empresa en análogas condiciones a las antes señaladas, este premio de jubilación será igual al importe de seis mensualidades.

3. El personal ingresado en la empresa entre el día 1 de julio de 1975 y hasta el día 1 de julio de 1986, que en el momento de su jubilación lleve más de 10 años de prestación de servicios en una misma empresa, percibirá un premio de jubilación de la siguiente cuantía:

- Si se jubila en el momento de cumplir los 60 años: 1.827,08 EUR.

- Si se jubila en el momento de cumplir los 61 años: 1.658,79 EUR. Si se jubila en el momento de cumplir los 62 años: 1.502,53 EUR. Si se jubila en el momento de cumplir los 63 años: 1.352,28 EUR.

- Si se jubila en el momento de cumplir los 64 años: 1.165,96 EUR. Si se jubila en el momento de cumplir los 65 años: 997,68 EUR.

En los casos a que se refieren las normas 1 y 2 de este artículo, la empresa deberá abonar el premio de jubilación correspondiente en el plazo máximo de 6 meses a partir de la fecha en que se jubile el trabajador.

Artículo 20. Jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

Artículo 21. Preaviso cese

Todo empleado que desee cesar en el servicio de una empresa deberá avisar previamente con la antelación mínima que se señala por especialidades. El aviso de cese deberá darse mediante escrito duplicado que será facilitado por la empresa y firmará el interesado, y del cual se le devolverá un ejemplar como justificante de haber dado el preaviso. En caso de incumplimiento de esta obligación, el empleado perderá el derecho a percibir la liquidación por cese, el importe de tantos días de retribuciones de pagas extras y beneficios, como días haya dejado de preavisar.

- Grupos I, II de las áreas de administración y comercial: 1 mes.

- Grupos I, II del área de logística y grupo IV especialidad de viajeros: 1 mes.

- Resto de personal: 15 días.

Artículo 22. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán a su personal uniformes, calzado de seguridad cuando el puesto de trabajo lo requiera y otras prendas análogas, de calidad adecuada para la realización de los trabajos asignados a cada trabajador. La provisión de estas prendas se efectuará al iniciarse la relación laboral, entregándose dos prendas la primera vez al efecto de que el trabajador pueda mantenerlas en las debidas condiciones de limpieza y presentación. La reposición de las prendas se realizará a razón de una cada seis meses, y en lo referente al calzado cuando su deterioro así lo requiera. Su uso es obligatorio durante la jornada de trabajo.

Para aquellos trabajos cuyo desempeño conlleve obligatoriamente la utilización de un vestuario o uniformidad, y el mantenimiento y limpieza de tales prendas no corra a cargo de la empresa, se abonará al trabajador en concepto de plus vestuario la cuantía de 72 EUR anuales a percibir en 12 mensualidades de EUR.

Artículo 23. Dietas

Al personal que por orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, se le abonarán los gastos que por tal circunstancia se le ocasionen, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Si el desplazamiento no obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, la empresa le abonará una dieta cuyo importe se establece durante la vigencia del presente convenio en 10 EUR.

Artículo 24. Enfermedades

a) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador que se halle asistido por la Seguridad Social o Mutua Patronal, tendrá derecho a que se le completen las prestaciones económicas de la misma con un complemento, a cargo de la empresa, hasta igualar el importe íntegro de su sueldo mensual. Este beneficio podrá disfrutarse hasta un máximo de doce meses.

b) En caso de enfermedad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja dentro de cada año, el trabajador que se halle asistido por la Seguridad Social o Mutua Patronal, tendrá derecho al mismo complemento anteriormente citado, también hasta un máximo de 12 meses.

En la segunda y posteriores bajas dentro de cada año, el trabajador que se halle asistido por la Seguridad Social tendrá derecho a un complemento a cargo de la empresa, también hasta un máximo de 12 meses, hasta igualar el siguiente porcentaje del importe íntegro de su sueldo mensual:

- 30 primeros días de baja, porcentaje del 100%.
- Desde el día 31 hasta el 60 de la baja, porcentaje del 90%.
- A partir del día 61 de la baja, porcentaje del 80%.

A efectos de tales complementos, los días de baja del trabajador, incluidos los de la primera, serán acumulativos.

Asimismo el personal que se halle en la situación de incapacidad temporal se le reservará su plaza u otra especialidad análoga durante un plazo máximo de dos años siempre que continúe en dicha situación de incapacidad temporal.

Artículo 25. Muerte por accidente laboral

En caso de accidente de trabajo que ocasione el fallecimiento del empleado, éste causará a favor de su cónyuge o causahabientes según normas de la Seguridad Social, el derecho a percibir, durante la vigencia del presente convenio, una indemnización 30.000,00 EUR. Este pacto empezará a regir una vez transcurridos dos meses a contar desde el día siguiente al de la firma de este Convenio.

Las empresas concertarán la cobertura de este riesgo con la entidad aseguradora que elijan, por las cuantías antes señaladas.

Artículo 26. Compensación-absorción

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente viniesen rigiendo, sea cual fuere su origen o concepto.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todas o en algún concepto retributivo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

En caso contrario se considerarán absorbibles por este pacto.

Artículo 27. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán con carácter personal, las condiciones mas beneficiosas que, consideradas en su conjunto, disfrute el personal a la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 28. Régimen de inaplicación condiciones de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción

Dilluns, 7 de desembre de 2015

o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 29. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelanté, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- UGT: Rambla del Raval, 29-35 4ª planta 08001 Barcelona.
- CCOO: Vía Layetana, 16 2ª planta 08003 Barcelona.
- CCC: Vía Layetana, 32, 2ª planta, despacho 51-52, 08003 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

B) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 30. Seguridad e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales

Las empresas habilitarán lugares adecuados en los que se instalaran armarios o taquillas individuales, para que el personal pueda guardar su ropa y calzado de calle, en medidas y condiciones apropiadas.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Asimismo, en local adecuado, se instalará ducha provista de agua caliente y fría para el uso del personal.

Artículo 31.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tendrán derecho a una revisión médica anual. Las empresas concertarán la realización de dicha revisión con el servicio médico que estimen adecuado. A solicitud de la trabajadora que lo desee, la empresa gestionará de dicho servicio la prestación de un examen ginecológico preventivo, dentro de dicho reconocimiento anual.

Artículo 32.

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta de la de su especialidad profesional adecuada a su aptitud, representándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 33.

A efectos de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

De conformidad con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas de más de 50 trabajadores existirá la obligatoriedad de constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 34.

A las empresas afectadas por el presente convenio, se les recomienda que la evaluación de riesgos laborales considere los riesgos psicosociales. Para dicha evaluación, se recomienda la versión media del método PSQ CAT 21 COPSOQ, que se ha demostrado como la metodología más avanzada y experimentada para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

Artículo 35. Derechos colectivos de los trabajadores

En todo lo referente a los derechos colectivos de los trabajadores, así como a la actuación de los Delegados de Personal, Comité de empresa y Secciones Sindicales de las empresas, se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones que regulen estas materias, sin perjuicio de los acuerdos que se establecen en los artículos siguientes.

Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Podrán acumularse como máximo las horas correspondientes a dos meses, es decir, hasta un total de cuarenta horas. Cuando recaiga sobre la misma persona la condición de delegado sindical y la de representante legal de los trabajadores, se generará doble crédito horario.

Se podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales con las garantías establecidas en la LOLS a nivel provincial en empresas o grupos de empresas de más de 250 trabajadores/as.

Podrá haber cesión de horas sindicales entre representantes legales de los trabajadores que hayan sido elegidos, siempre que pertenezcan a la misma central sindical, a nivel provincial, aunque no sean representantes del mismo centro de trabajo. También se podrán ceder horas entre miembros de comité de empresa y delegados sindicales.

Las empresas se harán cargo del coste de los desplazamientos originados por la actividad sindical que tengan como destino los centros de trabajo propios de la empresa.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Artículo 36.

Las empresas facilitarán las asambleas de trabajadores en el centro de trabajo, cuando sea solicitado con una antelación, mínima de 24 horas y se cumplan los demás requisitos que las normas que regulan estas reuniones puedan establecer.

Las asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo y una vez concluida la jornada por la tarde, hasta un máximo de 4 horas a la semana.

Como excepción a lo anterior, las empresas aceptan que se puedan celebrar asambleas antes de concluirse la jornada de trabajo, y dentro de la misma, sin pérdida de retribución en los casos siguientes: Declaración de quiebra o suspensión de pagos y en el caso de presentación de expediente de regulación de empleo.

Artículo 37.

En cada empresa se habilitará un tablón de avisos de 0,80 x 1,20 m. En el que los delegados de personal, comité de empresa o cualquier trabajador perteneciente al centro de trabajo afiliado a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrán derecho a efectuar comunicaciones, avisos y propaganda. Cuando la comunicación sea efectuada por trabajadores que no sean delegados de personal o miembros del comité de empresa, deberán comunicarlo previamente a éstos, así como al encargado o representante de la empresa, haciéndose responsable del contenido el firmante o firmantes. Cuando se efectúe alguna comunicación con la que la dirección de la empresa no esté conforme, ésta tendrá derecho a consignar en el tablón la réplica o contestación que estime pertinente.

Artículo 38.

Las empresas exhibirán a los trabajadores que lo soliciten, los modelos TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social, acreditativos de pago de cuotas.

Asimismo, trimestralmente, exhibirán al Comité de empresa o delegados de personal, los referidos modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al personal del centro de trabajo.

Artículo 39.

Los trabajadores afiliados a cualquiera de las centrales sindicales firmantes de este Convenio, podrán solicitar de sus respectivas empresas la retención de la cuota con la que contribuyan al sindicato, mediante escrito en el que se haga constar:

- Central sindical a la que se halla afiliado.
- Importe mensual de la cuota cuya retención solicita.

Las retenciones se efectuarán con cargo a la última liquidación mensual de retribuciones y serán entregadas, contra recibo, al delegado del personal de la central sindical correspondiente, siempre que éste haya autorizado para ello en escrito dirigido a la empresa en tal sentido por el respectivo Sindicato. El trabajador podrá revocar en cualquier momento la orden de desacuerdo, avisando con 30 días de antelación.

Artículo 40.

Persiguiendo el objetivo de obtener una mayor eficacia en la comunicación con el personal de los diferentes centros de trabajo que puedan tener las empresas, la representación legal o sindical dispondrá de los medios informáticos y periféricos, y de teléfono fijo para poder informar de todos los temas relacionados con la actividad sindical que realizan y que sean de interés para todos los trabajadores/as. La representación legal o sindical velará en todo momento por realizar un uso adecuado de los medios informáticos puestos a su disposición, entendiéndose por tal, no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con la actividad sindical, etc.

Artículo 41. Excedencia por maternidad

En caso de excedencia tanto por maternidad y paternidad natural, como por adopción, tanto permanente como preadoptivo, comenzará a contabilizar el periodo de excedencia a partir de la fecha de alta por maternidad o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Su duración máxima será de tres años. Cada hijo dará lugar a un nuevo periodo y a la finalización del anterior. En caso de que trabajen el padre y la madre, solo podrá hacer uno de ellos el uso de este derecho. En caso de separación o divorcio dicho derecho lo tendrá el que ejerza la custodia de los menores.

En caso de excedencia para cuidado de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y ni desarrollen ninguna actividad retribuida, el periodo no podrá superar los dos años.

En ambos casos esta situación computará a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, teniendo en este caso reserva del puesto de trabajo en los siguientes términos: el primer año, reserva del puesto de trabajo habitual; los otros restantes, reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y especialidad equivalente.

Régimen Disciplinario

Artículo 42. Facultad sancionadora

Las empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 43. Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasifica, según su importancia y trascendencia, en leve, grave, o muy grave.

Artículo 44. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. El hecho de no cursar a su debido tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo si se prueba la imposibilidad de hacerlo.
3. Los pequeños descuidos en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
4. El hecho de no comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre y cuando no se produzcan en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si, como consecuencia de dicho abandono, se origina un perjuicio grave a la empresa o se causa algún riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según el caso.
7. La falta de limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar el proceso productivo o la imagen de la empresa.
8. El hecho de no atender al público con la debida corrección y diligencia.
9. El hecho de faltar un día al trabajo sin la debida autorización o sin causa justificada.

Artículo 45. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda los 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una transgresión

manifiesta de la disciplina en el trabajo se deriva de ella algún perjuicio para la empresa, o las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.

3. Los descuidos importantes en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
4. El hecho de simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o las discusiones que trasciendan al público.
6. El hecho de usar, en propio beneficio, artículos, utensilios u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo si existe autorización.
7. El hecho de realizar, sin el debido permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo durante 2 días en un periodo de 6 meses sin la debida autorización, o sin causa justificada.
9. El hecho de cometer 3 faltas leves en un trimestre, pese a que sean de naturaleza diferente, en caso de que haya habido sanción o amonestación por escrito.

Artículo 46. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. El hecho de faltar más de 2 días al trabajo en un periodo de un año sin la debida autorización o sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la en las gestiones encomendadas, así como el trato con el resto de los trabajadores, o con cualquier otra persona durante el periodo de trabajo. Las negociaciones comerciales o industriales por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
4. El hecho de hacer desaparecer o inutilizar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios, y documentos de la empresa, o el hecho de causar desperfectos en los mismos.
5. El robo, hurto, o la malversación cometidos tanto contra la empresa como contra los compañeros de trabajo cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. El hecho de violar el secreto de la correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar su contenido a personas ajenas a la empresa.
7. El hecho de originar peleas con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los maltratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El hecho de que dicha conducta se lleve a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de la misma.

El acoso moral en el trabajo, entendiendo acoso moral como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva (gestos o palabras, comportamientos, actitudes, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona y pone en peligro su puesto de trabajo o degrada el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualquiera de los acosos definidos, sexual o moral, deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en el plazo no superior a 15 días naturales a fin de que la dirección instruya el expediente oportuno, que deberá finalizar en el periodo de un mes a partir de la notificación de la parte interesada. La no-comunicación de las dos formas de acoso indicadas a la dirección será valorable para poder

Dilluns, 7 de desembre de 2015

determinar la falta de responsabilidad de la empresa, que deberá proteger el puesto de trabajo de la persona objeto del acoso.

11. El hecho de que un superior lleve a cabo una acción arbitraria que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido y de la que se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal magnitud que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes constatados una sola vez constituirán una falta grave.

14. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de trabajo, siempre y cuando no esté motivada por ningún derecho reconocido legalmente.

15. La reincidencia en una falta grave, pese a que sea de naturaleza diferente, siempre y cuando se produzca dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 47. Régimen de sanciones

Corresponderá a la dirección de la empresa la facultad para imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá una comunicación escrita al trabajador en la que deberá constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones, se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 48. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
3. Faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta sea calificada en su grado máximo.

Artículo 49. Prescripción

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribe, para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días, para las faltas muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de que se habían cometido y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido

Cláusulas Adicionales

Cláusula adicional primera. Solución de conflictos laborales.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos e, incluso, aquéllos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Dicho sometimiento también será de aplicación para las discrepancias que puedan surgir por la aplicación de los artículos 41 y 82 del ET.

Cláusula adicional segunda. Acoso sexual.

Todas las personas tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Se considera Acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales. La persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual. Cláusula adicional tercera. Acoso u hostigamiento en el trabajo.

Las partes firmantes convienen que se hace preciso prevenir el acoso en el trabajo al considerarlo una conducta reprochable, tanto entre compañeros de trabajo, como entre superiores y/o inferiores jerárquicos.

Se entenderá como acoso en el trabajo la conducta que despliega un sujeto o grupo, caracterizada por reiterar en el tiempo una conducta vejatoria e intimidatoria de carácter injusto, con el propósito de minar psicológicamente al acosado.

Cláusula adicional cuarta. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cláusula adicional quinta. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo a reunirse para incorporar y adecuar el Texto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio (ASOC).

Cláusula adicional sexta. Previsión social complementaria.

Atendiendo a los compromisos por jubilaciones que el presente Convenio colectivo sectorial pueda contener y ante la obligación de proceder a su externalización antes de la fecha establecida de 31 de diciembre de 2005, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en la mayor brevedad posible, y en cualquier caso antes del 1 de noviembre de 2005, para negociar y acordar, bien en la propia Comisión Paritaria o bien a través de una Comisión específica creada a tal efecto, la exteriorización de los compromisos por jubilaciones derivados de las obligaciones legales o contractuales que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo sectorial tengan con sus trabajadores y beneficiarios.

No obstante, hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren plenamente en el plan de pensiones o póliza de seguros, se mantendrá la efectividad de los compromisos incluidos en el artículo 19 del actual Convenio.

Cláusula adicional séptima. No-discriminación por razón de género.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias, Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral

Recomendación final

A solicitud de las representaciones sindicales y con la aquiescencia de la de los empresarios, se acuerda recomendar a las empresas afectadas por este convenio que se abstengan de prolongaciones habituales de jornada laboral.

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2015

Grup I

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Administración:				
Titulado de grado medio y Director	1.851,98	163,67	5,10	2.015,65

Grup II

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Cap de vendes	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Cap compres	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Área Administración:				
Cap Administración	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Cap de personal	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91
Área Logística- Servicios:				
Encargado general	1.660,00	153,91	5,10	1.813,91

Grup III

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Cap de Zona	1.369,47	139,10	5,10	1.508,57
Encargado sucursal o establ.	1.369,47	139,10	5,10	1.508,57
Cap de Sección	1.321,19	137,07	5,10	1.458,26
Área Administración:				
Secretaria de Dirección	1.320,85	137,06	5,10	1.457,91
Contable	1.466,43	144,29	5,10	1.610,72
Cap de Sección Administrativa	1.466,43	144,29	5,10	1.610,72
Área Logística- Servicios:				
Encargado almacén	1.369,47	139,10	5,10	1.508,57
Cap de Sección de Servicios	1.321,19	137,07	5,10	1.458,26

Grup IV

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Visitador y promotor	1.280,75	134,99	5,10	1.415,74
Viajante y corredor de plaza	1.280,75	134,99	5,10	1.415,74
Dependiente de 1a	1.280,75	134,99	5,10	1.415,74
Dependiente de 2a	1.119,53	126,95	5,10	1.246,48
Área Administración:				
Oficial adm. 1a y cajero	1.320,85	137,06	5,10	1.457,91
Oficial administrativo cajero	1.320,85	137,06	5,10	1.457,91
Oficial administrativo 2a	1.179,93	129,97	5,10	1.309,90

Grup IV bis

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Logística- Servicios:				
Professional de oficio 1a	1.240,48	133,05	5,10	1.373,53
Professional de oficio 2a	1.119,53	126,95	5,10	1.246,48
Aparadorista	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Delineante	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17
Dibujante	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17
Ayudante técnica sanitario	1.200,20	130,97	5,10	1.331,17

Grup V

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área comercial:				
Ayudante de dependiente	957,97	118,97	5,10	1.076,94
Área administración:				
Telefonista	998,32	120,97	5,10	1.119,29
Aux. telefonista	796,44	110,79	5,10	907,23
Aux. adm. y aux. caja A	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Aux. adm. y aux. caja B	917,60	116,90	5,10	1.034,50

Grup V bis

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Logística-Servicios:				
Ayudante	782,09	114,17	5,10	896,26
Ayudante delineante	782,09	114,17	5,10	896,26
Ayudante dibujante	782,09	114,17	5,10	896,26
Peón especializado	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Prof. Oficio. 3a y toreros	1.061,77	125,13	5,10	1.186,90
Peón-Mozo	1.014,57	121,56	5,10	1.136,13

Grup VI

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Logística-Servicios:				
Conserje	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Cobrador	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Vigilante	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Sereno	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Ordenanza	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Porter	1.038,77	122,91	5,10	1.161,68
Pers. Limpieza (jor. completa)	657,66	106,24		763,90
Pers. Limpieza (por hora)	6,34			6,34

Grup VII

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Aprendiz contrato formación	635,27	102,77	5,10	738,04
Aprendiz 16-18 años	635,27	102,77	5,10	738,04
Área Administración:				
Aprendiz contrato formación	796,44	110,79	5,10	907,23
Asp. Adm. 16-18 años	796,44	110,79	5,10	907,23
Área Logística- Servicios:				
Aprendiz contrato formación	632,11	102,25	5,10	734,36

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ANEXO II. TABLAS ANTIGÜEDAD 2015

Grupo 1

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Administración:		
Titulado de grado medio y director/a	11,93	19,08

Grupo II

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Cap de Vendes	10,60	16,96
Cap de Compres	10,60	16,96
Área Administración:		
Cap Administrativo	10,60	16,96
Cap de personal	10,60	16,96
Área Logística-Servicios:		
Encargado general	10,60	16,96

Grup III

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Cap de Zona	8,61	13,79
Encargado Sucursal o establecimiento	8,61	13,79
Cap de Sección	8,29	13,25
Área Administración:		
Secretaria de Dirección	8,29	13,25
Contable	9,27	14,84
Cap de sección Administrativa	9,27	14,84
Área Logística- Servicios:		
Encargado almacén	8,61	13,79
Cap de Sección de Servicios	8,29	13,25

Grupo IV

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Visitador y promotor	8,01	12,81
Viajante y corredor de plaza	8,01	12,81
Dependiente de 1a	8,01	12,81
Dependiente de 2a	6,90	11,04
Área Administración:		
Oficial adm. 1a y cajero	8,29	13,25
Oficial administrativo cajero	8,29	13,25

Grupo IV bis

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Logística- Servicios:		
Professional de oficio 1a	7,72	12,37
Professional de oficio 2a	6,90	11,04
Aparadorista	7,45	11,93
Delineante	7,45	11,93

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Dibujante	7,45	11,93
Ayudante técnica sanitario	7,45	11,93

Grupo V

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área comercial:		
Ayudante de dependiente	5,80	9,27
Área administración:		
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
Aux. adm. y aux. caja A	6,35	10,16
Aux. adm. y aux. caja B	5,52	8,83

Grupo V bis

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Logística- Servicios:		
Ayudante aparadorista	4,59	7,35
Ayudante delineante	4,59	7,35
Ayudante dibujante	4,59	7,35
Peón especializado	6,35	10,17
Prof. Oficio. 3a y toreros	6,35	10,16
Peón-Mozo	6,07	9,72

Grupo VI

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Logística- Servicios:		
Conserje	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vigilante	6,35	10,16
Sereno	6,35	10,16
Ordenanza	6,35	10,16
Porter	6,35	10,16
Pers. Limpieza (jor. completa)	0,04	0,06
Pers. Limpieza (prh hora)		

Grupo VII

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Aprendiz contrato formación	-	-
Aprendiz 16-18 años	-	-
Área Administración:		
Aprendiz contrato formación	-	-
Asp. Adm. 16-18 años	-	-
Área Logística-Servicios:		
Aprendiz contrato formación	-	-

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ANEXO III. TAULA SALARIAL 2016

Grupo I

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Administración:				
Titulado de grado medio y Director	1.870,50	165,31	5,15	2.035,81

Grupo II

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Cap de vendes	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Cap compres	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Área Administración:				
Cap Administración	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Cap de personal	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05
Área Logística- Servicios:				
Encargado general	1.676,60	155,45	5,15	1.832,05

Grupo III

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Cap de Zona	1.383,17	140,50	5,15	1.523,67
Encargado sucursal o establ.	1.383,17	140,50	5,15	1.523,67
Cap de Sección	1.334,40	138,44	5,15	1.472,84
Área Administración:				
Secretaria de Dirección	1.334,06	138,43	5,15	1.472,49
Contable	1.481,09	145,73	5,15	1.626,82
Cap de Sección Administrativa	1.481,09	145,73	5,15	1.626,82
Área Logística- Servicios:				
Encargado almacén	1.383,17	140,50	5,15	1.523,67
Cap de Sección de Servicios	1.334,40	138,44	5,15	1.472,84

Grupo IV

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Visitador y promotor	1.293,56	136,34	5,15	1.429,90
Viajante y corredor de plaza	1.293,56	136,34	5,15	1.429,90
Dependiente de 1a	1.293,56	136,34	5,15	1.429,90
Dependiente de 2a	1.130,54	128,22	5,15	1.258,76
Área Administración:				
Oficial adm. 1a y cajero	1.334,06	138,44	5,15	1.472,50
Oficial administrativo cajero	1.334,06	138,44	5,15	1.472,50
Oficial administrativo 2a	1.191,73	131,27	5,15	1.323,00

Grupo IV bis

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Logística- Servicios:				
Professional de oficio 1a	1.252,88	134,38	5,15	1.387,26
Professional de oficio 2a	1.130,55	128,22	5,15	1.258,77
Aparadorista	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Delineante	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49
Dibujante	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49
Ayudante técnica sanitario	1.212,21	132,28	5,15	1.344,49

Grupo V

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área comercial:				
Ayudante de dependiente	967,55	120,16	5,15	1.087,71
Área administración:				
Telefonista	1008,30	122,18	5,15	1.130,48
Aux. telefonista	804,40	111,90	5,15	916,30
Aux. adm. y aux. caja A	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Aux. adm. y aux. caja B	926,78	118,07	5,15	1.044,85

Grupo V bis

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Logística- Servicios:				
Ayudante aparadorista	789,91	115,31	5,15	905,22
Ayudante delineante	789,91	115,31	5,15	905,22
Ayudante dibujante	789,91	115,31	5,15	905,22
Peón especializado	1.049,16	124,13	5,15	1.173,29
Prof. Oficios. 3a y toreros	1.072,39	126,38	5,15	1.198,77
Peón-Mozo	1.024,72	122,78	5,15	1.147,50

Grupo VI

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Logística- Servicios:				
Conserje	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Cobrador	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Vigilante	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Sereno	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Ordenanza	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Porter	1.049,16	124,14	5,15	1.173,30
Pers. Limpieza (jor. completa)	664,24	107,30		771,54
Pers. Limpieza (por hora)	6,40			6,40

Grupo VII

Especialidades profesionales	Sueldo base mensual	Plus asist. mensual	Plus dst. Tr. Diario	Total paga mes
Área Comercial:				
Aprendiz contrato formación	641,62	103,80	5,15	745,42
Aprendiz 16-18 años	641,62	103,80	5,15	745,42
Área Administración:				
Aprendiz contrato formación	804,40	111,90	5,15	916,30
Asp. Adm. 16-18 años	804,40	111,90	5,15	916,30
Área Logística- Servicios:				
Aprendiz contrato formación	638,43	103,27	5,15	741,70

Dilluns, 7 de desembre de 2015

ANEXO IV. TABLAS ANTIGÜEDAD 2016

Grupo 1

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Administración:		
Titulado de grado medio y director/a	11,93	19,08

Grupo II

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Cap de Vendes	10,60	16,96
Cap de Compres	10,60	16,96
Área Administración:		
Cap Administrativo	10,60	16,96
Cap de personal	10,60	16,96
Área Logística- Servicios:		
Encargado general	10,60	16,96

Grupo III

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Cap de Zona	8,61	13,79
Encargado Sucursal o establecimiento	8,61	13,79
Cap de Sección	8,29	13,25
Área Administración:		
Secretaría de dirección	8,29	13,25
Contable	9,27	14,84
Cap de sección Administrativa	9,27	14,84
Área Logística- Servicios:		
Encargado almacén	8,61	13,79
Cap de Sección de Servicios	8,29	13,25

Grupo IV

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Comercial:		
Visitador y promotor	8,01	12,81
Viajante y corredor de plaza	8,01	12,81
Dependiente de 1a	8,01	12,81
Dependiente de 2a	6,90	11,04
Área Administración:		
Oficial adm. 1a y cajero	8,29	13,25
Oficial administrativo cajero	8,29	13,25

Grupo IV bis

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Área Logística- Servicios:		
Professional de oficio 1a	7,72	12,37
Professional de oficio 2a	6,90	11,04

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 de desembre de 2015

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Aparadorista	7,45	11,93
Delineante	7,45	11,93
Dibujante	7,45	11,93
Ayudante técnica sanitario	7,45	11,93

Grupo V

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Àrea comercial:		
Ayudante de dependiente	5,80	9,27
Àrea administració:		
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
Aux. adm. y aux. caja A	6,35	10,16
Aux. adm. y aux. caja B	5,52	8,83

Grupo V bis

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Àrea Logística- Servicios:		
Ayudante aparadorista	4,59	7,35
Ayudante delineante	4,59	7,35
Ayudante dibujante	4,59	7,35
Peón especializado	6,35	10,17
Prof. Oficio. 3a y toreros	6,35	10,16
Peón-Mozo	6,07	9,72

Grupo VI

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Àrea Logística- Servicios:		
Conserje	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vigilante	6,35	10,16
Sereno	6,35	10,16
Ordenanza	6,35	10,16
Porter	6,35	10,16
Pers. Limpieza (jor. completa)	0,04	0,06
Pers. Limpieza (ppr hora)		

Grupo VII

Categorías profesionales	Anterior 01/07/1974 mensual	Posterior 01/07/1974 mensual
Àrea Comercial:		
Aprendiz contrato formación	-	-
Aprendiz 16-18 años	-	-
Àrea Administración:		
Aprendiz contrato formación	-	-
Asp. Adm. 16-18 años	-	-
Àrea Logística- Servicios:		
Aprendiz contrato formación	-	-

Barcelona, 6 de novembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015001109