

Dilluns, 28 de novembre de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 18 de novembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08000765011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona, subscrit per la part empresarial formada per la Unió Patronal Metal·lúrgica, UPM, i per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT el dia 28 de setembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector del metall de la província de Barcelona per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08000765011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

(Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán realizadas a las personas, sea hombre o mujer.).

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1.1 El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución (bien sea al detalle o al por mayor) de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

a) Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.

b) Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

1.2 Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este convenio, se registrarán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentren situados en la provincia de Barcelona aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Artículo 3. Ámbito personal.

3.1 Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea el grupo profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos aquéllos que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de firmarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

3.2 Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo, a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas del Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del trabajo en el comercio vigente en cada momento.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y su duración será de dos años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de diciembre del año 2017, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 5. Derecho supletorio.

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 Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

6.1 A partir del día 31 de diciembre de 2017, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

6.2 Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 7. Respeto a lo convenido.

En el supuesto de que la Autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II.

COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

8.1. Constitución: De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores (TRET) aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

8.2. Composición: La CPC estará compuesta por:

- 4 miembros designados por parte de la Unió Patronal Metal·lúrgica.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

- 4 miembros designados por los sindicatos: 2 por la Federació de Serveis de CCOO y 2 por la SMC-UGT.

Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas (antiguo Art. 9 convenio).

8.3. Domicilio de la CPC, para recibir las consultas o peticiones de conciliación o mediación, aquel en el que se hallen domiciliadas cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, es decir:

UPM: Via Laietana 32, 4ª Planta (08003) Barcelona.

Federació de Serveis CCOO de Catalunya: Via Laietana 16, 2ª Planta (08003) Barcelona.

SMC-UGT: Rambla del Raval 29-35, 4ª Planta (08003) Barcelona.

8.4. Competencias:

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.

8.5. Procedimiento.

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 15 días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

CAPÍTULO III.

COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN.

Artículo 9. Compensación.

9.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

9.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2016, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2015.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2017 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2016.

Todo ello, salvo acuerdo individual por escrito entre las partes.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

9.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre una base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fue concedido.

9.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

9.5 Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 10. Garantía "Ad Personam".

10.1 Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

10.2 La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 11. Absorción.

11.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

11.2 Por la Comisión Paritaria, se procederá, en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

CAPÍTULO IV.

CONTRATACIÓN.

Artículo 12. Período de prueba.

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

Grupos Profesionales 3 y 4: tres meses.

Grupos Profesionales 5 y 6: un mes.

Grupos Profesionales 7 y 8: dos semanas.

Artículo 13. Contratación y empleo.

13.1 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de los trabajadores. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el art. 8.3 a) del Estatuto de los trabajadores.

13.2 Ambas representaciones conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan la constitución de una asociación profesional que tenga como objeto la creación de una estructura formativa prestando especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores del comercio del metal, bien sea en la propia empresa o en entidades dedicadas a tal fin.

13.3 Contrato de relevo y jubilación parcial.

Se estará a lo que disponga en la legislación vigente.

13.4 Contrato Eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1 apartado b) del Art. 15 del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las empresas del sector con Convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el art. 49.1 c) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

13.5 Contrato de Formación.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución, es la determinada en el grupo profesional nº 8, anexo nº 1 del presente Convenio para el 1º, 2º y 3º año, respectivamente.

CAPÍTULO V.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 14. Condiciones Generales.

14.1. Normas Generales.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

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

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.

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

período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período 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.

14.2. 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.

14.3. Garantías funcionales.

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el trabajador en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los trabajadores.

14. 4 GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO PROFESIONAL 1.

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 de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Dilluns, 28 de novembre de 2016

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.
3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.
4. Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

Ingenieros y Licenciados.

Director (Informática).

GRUPO PROFESIONAL 2.

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 de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Jefe de sucursal.

Administrativa:

Jefe de personal.

Comercial:

Jefe de ventas.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Técnico:

Jefes de Taller.

Profesional:

Encargado General.

GRUPO PROFESIONAL 3.

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.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
2. Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.
3. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
4. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Jefe de sección mercantil.

Administrativa:

Jefes de sección administrativa.

Comercial:

Inspector de ventas.

Técnico:

Escaparatista.

Profesional:

Jefes de Grupo.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios generales: Aquellos trabajadores que con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.
2. Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.
4. Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.
5. Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Dependiente Mayor.

Administrativa:

Contable.

Técnico:

Rotulista.

GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, 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.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.

2. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.
3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
4. Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc., conllevando la responsabilidad correspondiente.
6. Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.
7. Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizadas con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc.; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.
8. Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Dependiente.

Administrativa:

Oficial administrativo.

Comercial:

Viajante.

Técnico:

Técnico post-venta.

Profesional:

Profesional de Oficio.

GRUPO PROFESIONAL 6.

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).

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.
3. Trabajos administrativos en general y de reprografía.
4. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
5. Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg., pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.
6. Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.
8. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.
9. Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.
10. Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Auxiliar de caja.

Administrativa:

Auxiliar administrativo.

Comercial.

Demostradora.

Profesional:

Mozo especializado.

GRUPO PROFESIONAL 7.

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.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

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

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
7. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.
8. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
10. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Administrativa:

Vigilante, Conserje.

Profesional:

Mozo.

GRUPO PROFESIONAL 8.

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.

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.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.
4. Trabajos auxiliares en general.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
6. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

Aspirante.

Aprendiz.

CAPÍTULO VI.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 15. Norma general.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 16. Salario base o mínimo de Convenio.

Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna 1ª del anexo número uno.

Artículo 17. Sistema retributivo.

Las empresas podrán establecer para su personal de carácter mercantil, sistemas sustitutivos de salarios, a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que se establezcan en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a su personal a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los trabajadores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, y por gratificaciones se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

18.1 Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la columna nº 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento "ad personam" (anteriormente antigüedad).

Las gratificaciones de marzo, junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

18.2 Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de Pagas Extraordinarias.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

18.3 Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa.

18.4 Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de beneficios, junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con el trabajador/a.

Artículo 19. Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad).

A partir del día 1 de enero de 2016, el complemento "Ad Personam", antiguo complemento de antigüedad, se incrementa con el 1,40 por ciento. A partir del día 1 de enero de 2017, dicho complemento se incrementará con el 1,60 por ciento, según lo establecido en el art. 20 del mismo.

Artículo 20. Retribución Salarial: Años 2016 y 2017.

A partir del 1 de enero de 2016, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), y el complemento "ex categoría" se incrementarán con el 1,40 por ciento.

A partir del 1 de enero de 2017, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento "ex categoría" se incrementarán con el 1,60 por ciento.

Artículo 21. Plus de trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo nº 3.

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas.

22.1 Si por necesidades de la empresa el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, la dieta mínima por las comidas que será de 26,30 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales. Y de 14.95 EUR diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal."

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Las partes respetarán los acuerdos alcanzados sobre estas materias, pudiendo establecer otros nuevos, si así conviniera a sus intereses.

22.2 Las dietas que se pacten en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en la legislación vigente.

22.3 Cuando la empresa requiera que el trabajador utilice el vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquél la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

22.4 Para el año 2017 tanto la Dieta completa como la Media Dieta se incrementará con el 1,6 por ciento.

Artículo 23. Beca escolar.

Las empresas abonarán a sus trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de 27,05 EUR por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o por la madre del menor.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

CAPÍTULO VII.

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES.

Artículo 24. Jornada.

Para los años 2016 y 2017 la jornada laboral será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

Artículo 25. Flexibilidad Horaria.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a excepción de aquellas personas que por razón de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y de los trabajadores menores de 18 años, a través de la medida siguiente.

La medida consiste en la facultad de la empresa de prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del trabajador hasta en 2 horas, con un máximo de 120 horas anuales, y con un tope de 60 días/año.

En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.

b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

c) En el supuesto de horas de exceso a favor del trabajador, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número dos del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Cuando por motivos de imperiosa necesidad, deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 27. Recuperación de fiestas.

Tendrán plena validez los acuerdos que las empresas puedan convenir con sus trabajadores sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva en éste de las fiestas que tengan carácter recuperable.

Artículo 28. Vacaciones.

28.1 Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, iniciándose, salvo pacto en contrario, en lunes no festivo a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 del mes.

28.2 Cuando dentro del periodo vacacional de 30 días naturales coincidan 2 o más días de los festivos oficiales, sólo se perderá uno de los catorce festivos oficiales.

28.3 Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo y tercero del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

"Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones 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."

28.4 Las empresas darán cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

28.5 Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

CAPÍTULO VIII.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Artículo 29. Ceses.

En el supuesto de cese voluntario de los trabajadores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO IX.

PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 30. Permisos especiales retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC, 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y complemento "ad personam", (anteriormente antigüedad) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio: veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma y quince días naturales cuando su antigüedad en aquélla sea inferior a cinco años. También les corresponderán quince días de permiso a las parejas de hecho; para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC, 23 de julio de 1998); esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años.

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, madre o padre.

c) Por nacimiento de hijo: dos días completos, o doce horas laborables, dentro del período de diez días a elección del trabajador, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea). Si necesitase realizar un desplazamiento al efecto podrá ampliarse hasta tres días más.

d) Por fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

e) En el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, y, por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de jornadas de trabajo con permiso.

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en los apartados c), d) y e) del presente artículo cuando el trabajador, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

f) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

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

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

i) El trabajador mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando el trabajador mayor de 57 años, cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Artículo 31. Acumulación de horas de lactancia.

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece, siempre que exista preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de hasta el 100% de las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal, y, será equivalente a 14 días laborables.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Artículo 32. Licencia sin sueldo.

El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social. En el caso de que se solicite simultáneamente, por dos o más personas de la misma sección o departamento, se requerirá el acuerdo con la Dirección de Empresa. Se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas.

Artículo 33. Excedencia por maternidad y guarda legal.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras dure su vigencia se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado 3º, del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO X.

RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 34. Incapacidad Temporal.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses.

Artículo 35. Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO XI.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36. Derechos de los representantes sindicales de los trabajadores.

36.1 La ausencia del trabajador motivada por razones de su representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha mencionada.

36.2 La ausencia deberá comunicarse por el trabajador con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

36.3 En cuanto al período de licencias retributivas se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

36.4 Derechos sindicales de los delegados de personal y del Comité de Empresa:

a) Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a los trabajadores, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.

b) La participación por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en las negociaciones de convenios colectivos serán sin cargo al crédito horario sindical.

c) Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.

d) Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.

e) Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.

f) Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.

g) Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

h) En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.

i) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

36.5 Secciones Sindicales:

a) Reconocimiento de las mismas en los centros de trabajo que cuenten con un censo superior a 44 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en tales centros de trabajo una afiliación superior al 15% de su censo.

b) Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.

c) Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.

d) Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.

e) Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.

f) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.

g) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

36.6 Derechos sindicales de los trabajadores:

a) Se permite a los trabajadores colocar en el tablón de anuncios información de sus respectivos sindicatos, con conocimiento previo de la empresa.

b) A todos los trabajadores afiliados a una central sindical, en el ámbito de este Convenio, cuando el afectado lo solicite por escrito, se le descontará la cuota sindical en la nómina de la empresa.

36.7 En las empresas no obligadas a constituir comité de seguridad y salud (menos de cincuenta trabajadores), los trabajadores elegirán un delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

36.8 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores y a lo dispuesto en la LOLS.

36.9 En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para Internet, correo electrónico) desde el local utilizado por las mismas, con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

CAPÍTULO XII.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 37. Faltas y sanciones.

37.1 Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:

Dilluns, 28 de novembre de 2016

- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

-Toda falta cometida por un trabajador se clasificar , atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se consideraran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves.

Se consideraran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

37.2 Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

37.3 Sanciones máximas.

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

1ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

37.4 Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII.

CONCEPTOS VARIOS.

Artículo 38. Reconocimiento médico anual.

Las empresas velarán por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 39. Visitas Médico.

El trabajador/a podrá disponer de hasta 16 horas anuales, para acudir a visita con el médico del Institut Català de la Salut, y/o sanidad privada. Para su retribución, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, una cada seis meses, de las características que, a criterio de la propia empresa, mejor respondan a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

Artículo 41. Bilingüismo.

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPÍTULO XIV.

INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 42. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

42.1. Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las Empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

42.2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando concurren las causas establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

42.3. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

42.4. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

42.5. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Adicional Primera. Tribunal Laboral de Cataluña.

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, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, se someten a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

Adicional Segunda. Eficacia.

Este Convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2.016 y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo.

Adicional Tercera. Pago de atrasos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOGC) y/o en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona*, (*Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*) para liquidar a sus trabajadores los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2016.

Adicional Cuarta. Procedimiento de actuación en situaciones Acoso en las Relaciones de Trabajo.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, y, adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguarlos hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y a la denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y a la denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

TABLA DE CONVERSIÓN

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
1	Ingenieros y licenciados Director (Informática)
2	Jefe de sucursal Jefe administrativo Jefe de personal Jefe de ventas Jefe de compras Jefe de taller Conceptor Ayudante técnico sanitario Encargado general
3	Jefe de sección administrativa Jefe de sección mercantil Inspector de ventas Encargado de establecimiento Técnico de relojería titulado "o asimilado" Escaparatista Jefe de almacén Analista Jefe de grupo
4	Rotulista Delineante de segunda Dependiente mayor Dependiente con idiomas Programador Operador Cortador Delineante de primera Dibujante Contable, cajero, taquim., idiomas
5	Cobrador Oficial administrativo de 1- Oficial administrativo de 2- Capataz Viajante Corredor de plaza Auto-venta Dependiente de 22, 23 y 24 años Grabador Dependiente de 25 o mas años Técnico post-venta Profesional de oficio de primera - chófer "C" Profesional de oficio de segunda - chófer "B"
6	Auxiliar administrativo Auxiliar administrativo de 18 y 19 años Telefonista Manipulador Profesional de oficio de tercera - chófer "A" Ayudante de oficio Mozo especializado Auxiliar de caja de 18 y 19 años

Dilluns, 28 de novembre de 2016

GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
	Auxiliar de caja de 20 y 21 años
	Auxiliar de caja de 22, 23 y 24 años
	Auxiliar de caja de 25 o mas años
	Ayudante cortador
	Ayudante de dependiente
	Demostradora
7	Vigilante, sereno, ordenanza, portero
	Envasador/a, embalador/a
	Mozo, personal de limpieza
	Conserje
	Cosedor/a de sacos
8	Aspirante de 16 y 17 años
	Auxiliar de caja de 16 y 17 años
	Aprendiz de primer año
	Aprendiz de segundo año
	Aprendiz de tercer año
	Aprendiz de cuarto año

TABLAS SALARIALES 2016.

ANEXO 1.

Grupo Profesional	Salario Base EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total año 2016 EUR/año
1	1.536,05	1.536,05	23.040,75
2	1.492,22	1.492,22	22.383,30
3	1.361,93	1.361,93	20.428,95
4	1.273,27	1.273,27	19.099,05
5	1.241,10	1.241,10	18.616,50
6	1.165,42	1.165,42	17.481,30
7	1.138,12	1.138,12	17.071,80

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total año 2016 EUR/año
8	Aspirante 16 y 17 años	823,69	823,69	12.355,35
	Contr. Formación 1º año	651,66	651,66	9.774,90
	Contr. Formación 2º año	716,91	716,91	10.753,65
	Contr. Formación 3º año	805,33	805,33	12.079,95

ANEXO 2.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Grupo Profesional	Importe EUR/hora
1	15,25
2	15,03
3	13,18
4	12,09
5	11,37
6	10,27
7	10,07

ANEXO 3.

PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Para todos los grupos profesionales: 0,85 EUR hora.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

ANEXO 4.

ANTIGUAS CATEGORÍAS (Contratados hasta el 29.11.2005)	Complemento Ex-categoría	Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de personal		511,79
Jefe de ventas		511,79
Jefe de compras		511,79
Conceptor		511,79
Encargado gral.		511,79
Analista		228,01
Dibujante		1.557,92
Profesional de oficio de tercera – chofer "A"		34,14
Auxiliar de caja de 25 o mas años		727,26
Ayudante cortador		524,63
Conserje		379,47

DIETAS.

Dieta Completa: 26,30 EUR.

Media Dieta: 14,95 EUR.

TABLAS SALARIALES 2017.

ANEXO 1.

Grupo Profesional	Salario Base EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total año 2017 EUR/año
1	1.560,63	1.560,63	23.409,45
2	1.516,10	1.516,10	22.741,50
3	1.383,72	1.383,72	20.755,80
4	1.293,64	1.293,64	19.404,60
5	1.260,96	1.260,96	18.914,40
6	1.184,07	1.184,07	17.761,05
7	1.156,33	1.156,33	17.344,95

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Base EUR/mes	Pagas Extras EUR/mes	Total año 2017 EUR/año
8	Aspirante 16 y 17 años	836,87	836,87	12.553,05
	Contr. Formación 1º años	662,09	662,09	9.931,35
	Contr. Formación 2º años	728,38	728,38	10.925,70
	Contr. Formación 3º años	818,22	818,22	12.273,30

ANEXO 2.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Grupo Profesional	Importe EUR/hora
1	15,49
2	15,27
3	13,39
4	12,28
5	11,55
6	10,43
7	10,23

ANEXO 3.

PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Para todos los grupos profesionales: 0,86 EUR/hora.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

ANEXO 4.

ANTIGUAS CATEGORÍAS (Contratados hasta el 29.11.2005)	Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de personal	519,98
Jefe de ventas	519,98
Jefe de compras	519,98
Conceptor	519,98
Encargado gral.	519,98
Analista	231,66
Dibujante	1.582,85
Profesional de oficio de tercera – chofer "A"	34,69
Auxiliar de caja de 25 o mas años	738,90
Ayudante cortador	533,02
Conserje	385,54

DIETAS.

Dieta Completa: 26,72 EUR.

Media Dieta: 15,19 EUR.

Traducció del text original aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DEL COMERÇ DEL METALL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA.

(Nota prèvia: Totes les referències efectuades en el text del Conveni a "treballador" s'entenen realitzades a les persones, sigui home o dona.).

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit funcional.

1.1 Aquest Conveni obliga a totes les empreses l'activitat exclusiva o principal de les quals, desenvolupada professionalment i amb establiment mercantil obert, consisteixi en la venda, comercialització i/o distribució (ja sigui al detall o a l'engròs) de tota classe de productes que continguin totalment o parcialment materials metàl·lics, o realitzin activitats similars i/o afins a les incloses en aquest apartat.

En són, tanmateix, exceptuades:

a) Les que el dia de la publicació d'aquest Conveni comptin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts d'aquest decideixin d'adherir-s'hi.

b) Les que realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu diferent del de comerç del metall.

1.2 Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'hi registran en les seves activitats a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial.

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, estiguin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 3. Àmbit personal.

3.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tots els treballadors que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les empreses que hi són compreses, i sigui quin sigui el grup professional que tinguin. Així mateix, hi quedaran inclosos

Dilluns, 28 de novembre de 2016

aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, al moment de signar-se el Conveni comencin a realitzar la seva feina durant la vigència d'aquest.

3.2 En són exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'alt consell a què es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors, o aquells que per qualsevol raó estiguin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de treball en el comerç vigent en cada moment.

Article 4. Entrada en vigor i durada.

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener 2016. La seva durada serà de dos anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el 31 de desembre 2017, i es pot prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no se'n fa denúncia.

Article 5. Dret supletori.

Les normes del present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà el Text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç vigent en cada moment, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 6. Denúncia i revisió.

6.1 A partir del dia 31 de desembre 2017, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaentment per a qualsevol de les parts signants del conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'altra activitat fins a la signatura del nou conveni.

6.2 Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i la continuïtat necessàries per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 7. Respecte al que s'ha convingut.

En el supòsit que l'autoritat judicial o laboral, en l'exercici de les facultats que li pertanyen, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, i caldria reconsiderar-ne el contingut. En relació amb aquesta matèria caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL II.

COMISSIÓ PARITÀRIA.

Article 8. Comissió Paritària.

8.1 Constitució:

De conformitat amb el que preveu l'article 85.3.e) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRET) aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del que en el mateix s'estableix.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la CPC dels dubtes, discrepàncies i conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, per a que aquesta pugui emetre la seva opinió o actuar de la manera que s'estableix en el text convencional.

8.2 Composició:

La CPC estarà formada per:

4 membres designats per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica.

4 membres designats pels sindicats: 2 per la Federació de serveis de CCOO i 2 per la SMC-UGT.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Les parts que integren la CPC podran ser assistides per assessors, que tindran veu però no vot i que seran designats lliurement per cada una d'elles. (antic Art. 9 conveni).

8.3 Domicili de la CPC, per a rebre les consultes o peticions de conciliació o mediació; serà aquell en el que es trobin domiciliades qualsevol de les organitzacions signants del present conveni, es a dir:

UPM: Via Laietana, 32, 4ª planta (08003) Barcelona.

Federació de Serveis CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16, 2ª Planta (08003) Barcelona.

SMC-UGT: Rbla. del Raval, 29 – 35, 4ª planta (08003) Barcelona.

8.4 Competències:

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

B) Mediar o arbitrar, en el seu cas, 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, en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzat i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

8.5 Procediment.

Rebuda la consulta per escrit o la corresponent petició, la CPC prendrà coneixement de l'assumpte, es reunirà en un termini no superior a 15 dies i resoldrà sobre el mateix. Per a resoldre sobre la qüestió plantejada, es podrà donar audiència a les parts interessades.

Superat el termini s'entendrà que la comissió no pot resoldre la qüestió plantejada.

Per a solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la CPC, les parts es podran sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPÍTOL III.

COMPENSACIÓ, GARANTIA PERSONAL I ABSORCIÓ.

Article 9. Compensació.

9.1 En matèria de compensació caldrà atènyer-se al que estableixen les normes legals d'aplicació pel que fa al cas, sens perjudici del que, amb caràcter específic, es determini de manera concreta en aquest Conveni.

9.2 Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni tenen caràcter de mínim. Els augments concedits voluntàriament o a compte de Conveni per les empreses durant la vigència del Conveni anterior seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en aquest, amb l'excepció que estableix el paràgraf següent.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener 2016, únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol 2015.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener 2017 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2016.

Tot això, llevat d'acord individual per escrit entre les parts.

9.3 L'excés que es pugui produir, un cop computades sobre una base anual les quantitats que s'hagin rebut legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

9.4 No serà absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal o de l'equivalent en altres sistemes.

9.5 Queda garantit al treballador el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia per la mateixa activitat anteriorment, mentre s'hi mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i sempre que els rendiments o la mesura del temps no experimentin una revisió justificada.

Article 10. Garantia "Ad Personam".

10.1 Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les que estableix aquest Conveni, i es mantindran estrictament "Ad Personam".

10.2 La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

Article 11. Absorció.

11.1 Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que comportin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquests; caldrà considerar-los, en cas contrari, com a absorbits per les millores que s'hi pacten.

11.2 La Comissió Paritària procedirà en tal cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV.

CONTRACTACIÓ.

Article 12. Període de prova.

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerti per escrit, un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps següent:

Grup Professional 1 i 2: sis mesos.

Grup Professional 3 i 4: tres mesos.

Grup Professional 5 i 6: un mes.

Grup Professional 7 i 8: dues setmanes.

Article 13. Contractació i ocupació.

13.1 La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable dels treballadors. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors de l'empresa els contractes realitzats, d'acord amb l'article 8.3.a) de l'Estatut dels treballadors.

13.2 Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç, com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors del comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca.

13.3 Contracte de relleu i jubilació parcial.

S'estarà al que disposi la legislació vigent.

13.4. Contracte eventual:

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excés de comandes, regulat a l'apartat b) del número 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins

Dilluns, 28 de novembre de 2016

d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Les empreses del sector amb conveni propi que desitgin acollir-se al que estableix aquest apartat s'hi hauran de remetre expressament en el seu Conveni, o per mitjà de la seva Comissió Paritària.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes que estableix l'art. 49.1 c) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, tindrà dret a percebre la indemnització establerta per a la legislació vigent a cada moment.

13.5. Contracte de Formació:

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

La retribució, és la determinada en el Grup Professional núm. 8, annex núm. 1 del present Conveni per al 1r, 2n i 3r any, respectivament.

CAPÍTOL V.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 14. Condicions Generals.

14.1. Normes Generals.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques y funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors.

La direcció 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'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementaries que siguin pròpies de llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

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

Aquest sistema de classificació professional pretén assolir una millor integració dels recursos humans a l'estructura organitzativa a l'empresa, sense perjudicar la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó de la edat, sexe o qualsevol altre 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 a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats 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 mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit per tal que una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a portar a terme el treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa.

Factor per a 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 a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat.

Factor per a 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.

E) Comandament.

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

F) Complexitat.

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

14.2. Formació i Desenvolupament professional.

Quan es requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscar la seva formació i desenvolupament professional.

14.3. Garanties funcionals.

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el treballador atenent a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contrari, per tasques i funcions diferents malgrat estiguin incloses dins del seu grup professional, sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

14.4. GRUPS PROFESSIONALS.

GRUP PROFESSIONAL 1.

Criteris generals: El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o varies 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. Porten a terme les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Direcció i supervisió d'una o varies àrees o serveis, o de la totalitat dels mateixos.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea o servei.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

3. Responsabilitat i direcció dels serveis informàtics.

4. Tasques de direcció, d'alta complexitat i heterogeneïtat dins del seu camp, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 1 i 2 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:

Enginyers i Llicenciats.

Director (Informàtica).

GRUP PROFESSIONAL 2.

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 de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o varies àrees o serveis.

Formació: Titulació universitària de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de comercialització, administració, vendes, serveis, manteniment, etc. o de qualsevol agrupació de les mateixes.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir.

3. Activitats i tasques pròpies de A.T.S., realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 2, 3 i 4 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Cap de sucursal.

Administrativa:

Cap de personal.

Comercial:

Cap de vendes.

Tècnic:

Caps de Taller.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Professional:

Encarregat General.

GRUP PROFESSIONAL 3.

Criteris generals: Són treballadors que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc de instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i de 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.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors de les àrees, serveis o unitats en els que està organitzada l'empresa, o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que poden ser secundades per un o varis treballadors del grup professional inferior.
2. Tasques d'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines per tal d'exposar al públic els articles objecte de la venda.
3. Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de ventes.
4. Tasques que consisteixen en la direcció i supervisió d'una àrea o servei, segons les normes o instruccions facilitades per un comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Cap de secció mercantil.

Administrativa:

Caps de secció administrativa.

Comercial:

Inspector de vendes.

Tècnic:

Aparadorista.

Professional:

Caps de Grup.

GRUP PROFESSIONAL 4.

Criteris generals: Aquells treballadors que amb iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i homogènies, sota supervisió. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques homogènies.

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

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen en establir, coordinar, realitzar i supervisar la comptabilitat i la seva gestió.
2. Tasques de dibuix, retolació, delineació de projectes, realització de plànols de conjunt i detall, realitzant els tempteigs necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.
3. Tasques que suposen el comandament i/o supervisió de l'execució pràctica de les tasques en les diferents àrees o serveis, segons normes generals rebudes d'un superior jeràrquic.
4. Tasques administratives d'alta confidencialitat complexes i heterogènies.
5. Tasques de venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb molts amplis coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, precisant l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Depenent Major.

Administrativa:

Comptable.

Tècnic:

Retolista.

GRUP PROFESSIONAL 5.

Criteris generals: Funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme 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 mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en la pràctica de la professió.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives complexes i heterogènies.
2. Tasques de càlcul, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, així como execució de tasques comptables, etc.
3. Tasques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitació suficient per a resoldre tota la problemàtica derivada de l'exercici del seu ofici o responsabilitat.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

4. Exercir comandament directe, o coordinar, a un conjunt de treballadors que realitzen els treballs en les diferents àrees o serveis, proveint i preparant matèries, equips, eines, expedicions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

5. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu tant dels sistemes com dels productes, que poden requerir coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, pneumàtica, etc., comportant la responsabilitat corresponent.

6. Tasques de promoció, comercialització i venda de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements amplis per a portar a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització de les esmentades tasques fora de l'establiment.

7. Tasques de distribució i entrega de productes als clients realitzades amb el vehicle assignat, prendre nota de les comandes que se li facin, fer-se càrrec del cobrament i la liquidació de les vendes al comptat que se li encomanin, etc.; realitzant a la vegada la càrrega i descàrrega del vehicle, la seva conservació, neteja, i bona presentació.

8. Tasques de conducció amb permís adequat, que es podran combinar amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4, 5 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Depenent.

Administrativa:

Oficial administratiu.

Comercial:

Viatjant.

Tècnic:

Tècnic postvenda.

Professional:

Professional d'Ofici.

GRUP PROFESSIONAL 6.

Criteris generals: Tasques que s'exerceixin 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).

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia són equivalents a les següents:

1. Activitats que exigeixen regulació i acondicionament o manipulació de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2. Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., així com tasques d'ajust i verificació d'aparells, components, accessoris, etc.

3. Treballs administratius en general i de reprografia.
4. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
5. Tasques de conducció amb permís adequat de vehicles de fins a 3500 kg, podent combinar-se aquesta activitat con altres activitats pròpies de l'empresa.
6. Conducció de màquines autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc., així com tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
7. Tasques de gestió de compres i proveïment de bens convencionals.
8. Tasques de recolzament en la venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes.
9. Tasques de càlcul, facturació, cobrament, revisió de talons, redacció de rebuts, així com execució de qualsevol altra operació comptable, depenent i executant les ordres d'un comandament superior, comportant algun grau d'iniciativa.
10. Tasques d'expedició de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució, i registre d'aquestes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 7 i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Auxiliar de caixa.

Administrativa:

Auxiliar administratiu.

Comercial:

Demostradora.

Professional:

Mosso especialitzat.

GRUP PROFESSIONAL 7.

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.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials.
5. Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
6. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
7. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.
8. Tasques de control d'accessos a edificis i locals.
9. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes.
10. Tasques de neteja dels locals de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6, 9 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Administrativa:

Vigilant, Conserge.

Professional:

Mosso.

GRUP PROFESSIONAL 8.

Criteris generals: Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica-pràctica necessària per al desenvolupament 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.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Tasques de subministrament de materials.
3. Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
4. Treballs auxiliars en general.
5. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.

6. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 11 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:

Aspirant.

Aprenent.

CAPÍTOL VI.

CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 15. Norma general.

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni s'hauran de considerar contraprestació dels coneixements i aportació del treballador al lloc de treball.

Article 16. Salari base o mínim de Conveni.

Es considera salari base, o mínim de Conveni, el que figura com a tal a la columna primera de l'annex núm. 1.

Article 17. Sistema retributiu.

Les empreses podran establir, per al seu personal de caràcter mercantil, sistemes substitutius de salaris, a base de comissions sobre la venda, sempre que les tarifes que estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc, per al personal, a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal que preveuen els articles anteriors, i que integren les condicions mínimes que caldrà satisfer a tots els treballadors, qualsevol que sigui la seva activitat.

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances i per gratificacions es calcularan pels valors que figuren en aquest Conveni.

Article 18. Gratificacions extraordinàries.

18.1 Durant la vigència d'aquest Conveni les gratificacions extraordinàries de març, de juny i de Nadal consistiran, cadascuna, en el pagament de les quantitats que figuren a la columna núm. 2 de l'annex núm. 1 per a cada un dels Grups Professionals, més el complement "Ad Personam" (abans antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre i, en cas que qualsevol d'aquests dies sigui festiu, el pagament es farà el dia feiner immediatament anterior.

18.2 Aquelles empreses que ja abonessin als seus treballadors un import igual o superior al resultant per les pagues extres de cada un dels anys de vigència del Conveni, no els hi caldrà aplicar els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

18.3 Les gratificacions a què es refereix aquest article se satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència del treballador a l'empresa.

18.4 S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de beneficis, juny i Nadal, previ acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb el treballador / a.

Article 19. Complement "Ad Personam" (abans Antiguitat).

A partir de l'1 de gener de 2016, el complement "ad personam", antic complement d'antiguitat, s'incrementa amb el 1,4 per cent. A partir de l'1 de gener 2017, l'esmentat complement s'incrementarà amb l'1,6 per cent segons el que està establert a l'article 20 d'aquest Conveni.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Article 20. Retribució Salarial.

Anys 2016 i 2017.

A partir de l'1 de gener 2016, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement "ad personam" (abans antiguitat), i el complement "ex categoria" s'incrementaran amb l'1,40 per cent.

A partir de l'1 de gener 2017, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement "ad personam" (abans antiguitat), els valors de la dieta i mitja dieta, i el complement "ex categoria" s'incrementaran amb l'1,60 per cent.

Article 21. Plus de treball nocturn.

Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'abonarà d'acord amb les quantitats establertes a l'annex núm. 3.

Article 22. Sortides, viatges i dietes.

22.1 Quan, per necessitats de l'empresa el treballador hagi de sortir de viatge percebrà, a més de l'import del viatge i de l'allotjament amb l'esmorzar, la dieta mínima pels menjars, que serà de 26,30 EUR diaris, en concepte de dieta completa, si es produeixen els dos menjars principals. I de 14,95 EUR diaris per a la mitja dieta, si només es produeix un menjar principal.

Les empreses podran establir, contactar i/o abonar els mitjans de transport i l'allotjament amb l'esmorzar directament, llevat d'acord entre les parts.

Les parts respectaran els acords assolits sobre aquestes matèries, podent establir altres de nous, si així convingués als seus interessos.

22.2 Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, semblantment a la indemnització o a l'abonament de despeses que preveu la legislació vigent.

22.3 Quan l'empresa requereixi que el treballador utilitzi el vehicle de la seva propietat per realitzar activitats pròpies d'aquesta, haurà de convenir prèviament amb ell la compensació de les despeses que ocasioni el vehicle.

22.4 Per a l'any 2017, tant la Dieta completa com la Mitja dieta s'incrementaran amb l'1,6 per cent.

Article 23. Beca escolar.

Les empreses abonaran als seus treballadors que tinguin fills en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 27,05 EUR, per cada fill que reuneixi aquestes condicions i les que s'especifiquen a continuació. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins el mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els fills que la justifiquen acreditin que estan matriculats en centres d'ensenyament diürn de qualsevol classe o grau. Aquest benefici només podrà ser percebut pel pare o per la mare del menor.

CAPÍTOL VII.

JORNADA DE TREBALL, FESTES I VACANCES.

Article 24. Jornada.

Per als anys 2016 i 2017 la jornada laboral serà de 1.780 hores anuals de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual, pactada al Conveni.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Article 25. Flexibilitat horària.

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a excepció d'aquelles persones que per raó de guarda legal hagin reduït la seva jornada laboral i dels treballadors menors de 18 anys, mitjançant la mesura següent.

La mesura consisteix en la facultat de l'empresa de prolongar o reduir l'horari de la jornada diària del treballador fins a 2 hores, amb un màxim de 120 hores anuals, i amb un límit de 60 dies/any.

En la seva aplicació es tindran en compte les següents regles:

a) L'empresa, prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant els 3 primers dies del període de preavis referit es podran plantejar per la RLT alternatives a la mesura comunicada. Un cop finalitzat el període de preavis la decisió empresarial produirà efectes en la data prevista.

b) Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article, el treballador percebrà mensualment la retribució íntegra que li hagués correspost en cas de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

c) En el supòsit d'hores d'excés a favor del treballador, l'empresa les podrà regularitzar preferentment, en jornades completes o en mitges jornades, i/o en el seu defecte en la jornada diària. En el supòsit d'hores d'excés a favor de l'empresa, aquesta les podrà regularitzar en les jornades diàries. L'esmentada regularització no haurà de superar el primer semestre de l'any natural següent.

Si arribat el final del període de regularització el treballador degués hores a l'empresa, aquestes hores es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per aquest fet. Altrament, si el treballador tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sens detriment de la seva retribució.

Tot el que s'estableix en aquest article serà d'aplicació llevat d'acord entre el treballador i l'empresa, respectant la legalitat vigent en cada moment.

Les parts convenen que són preferibles les mesures de flexibilitat interna a la pèrdua d'ocupació o a la suspensió temporal de contractes.

Article 26. Hores extraordinàries.

Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu, els valors del qual s'han fixat d'acord amb la consideració del Conveni com un tot global i indivisible.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels 4 mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i treballadors per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels 4 mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 27. Recuperació de festes.

Tindran plena validesa els acords que puguin convenir les empreses amb els treballadors sobre ponts o recuperacions per a l'aplicació del calendari laboral o l'aplicació exclusiva en aquest calendari de les festes que tinguin caràcter recuperable.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Article 28. Vacances.

28.1. Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries; s'hauran d'iniciar, tret de pacte en contra, en dilluns no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

28.2. Quan dins del període vacacional de 30 dies naturals coincideixin 2 o més dies dels festius oficials, només es perdrà un dia dels catorze festius oficials.

28.3. En quant al gaudiment de les vacances serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò disposat a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels treballadors, que textualment diu:

"Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, al qual es refereix el paràgraf anterior, 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 els apartats 4,5 i 7 de l'article 48 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que per l'aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el cas que el període de vacances 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 qual corresponen, el treballador ho pot fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat."

28.4. Les empreses han de donar compte als seus treballadors del pla de vacances previst a la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

28.5. Al personal de nou ingrés, se li assignarà els dies de vacances que proporcionalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE.

Article 29. Cessaments.

En el supòsit de cessament voluntari dels treballadors, aquests estaran obligats a comunicar-ho a l'empresa amb 15 dies de temps en relació amb la data en què hagin de deixar de prestar servei, i ho faran per escrit amb justificant de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada donarà a l'empresa dret a descomptar de la liquidació del treballador una quantia equivalent a l'import del salari diari per cada dia d'endarreriment en l'avís.

CAPÍTOL IX.

PERMISOS I EXCEDÈNCIES.

Article 30. Permisos especials retribuïts.

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC, 23 de juliol de 1998), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

El treballador, quan ho avisi amb prou antelació i ho justifiqui adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i complement "ad personam" (abans antiguitat), per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

a) Per matrimoni: 20 dies naturals, quan tinguin una antiguitat a l'empresa superior als 5 anys, computats des de l'ingrés en aquesta i 15 dies naturals, quan la seva antiguitat en aquella sigui inferior a 5 anys. També corresponen 15 dies de permís a les parelles de fet; per acreditar la constitució de la parella de fet, a efectes del present paràgraf, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del conveni, haurà de reunir els requisits

Dilluns, 28 de novembre de 2016

establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC, 23 de juliol de 1998); aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada cinc anys.

b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans, mare o pare.

c) Per naixement de fill: dos dies complets, o dotze hores laborables, dins del període de deu dies a elecció del treballador, que s'ampliarà amb un dia natural en cas de part abdominal (cesària). Si necessités realitzar un desplaçament a tal efecte podrà ampliar-se fins a tres dies més.

d) Per defunció del cònjuge, el fill, el pare o mare d'un o altre cònjuge: 3 dies, que podran ampliar-se fins a 3 dies més, quan el treballador necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.

e) En el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fill, pare o mare d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans, i, per defunció de néts, avis o germans d'un o altre cònjuge: dos dies, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan el treballador necessiti fer un desplaçament per aquest motiu.

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri el treballador podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de jornades de treball amb permís.

S'entendrà que existeix desplaçament a efectes de l'ampliació prevista en els apartats c), d) i e) del present article quan el treballador, necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 Kilòmetres.

f) Durant 1 dia per trasllat del domicili habitual.

g) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti un període determinat en una norma legal, sindical o convencional, caldrà atènyer-se al que disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

h) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma que regula la legislació vigent.

i) El treballador major de 57 anys, que causi baixa voluntària a l'empresa, i acrediti més de 10 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 2 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 2 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Quan el treballador major de 57 anys, causi baixa voluntària a l'empresa, i acrediti més de 20 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 3 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Article 31. Acumulació d'hores de lactància.

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'ET s'estableix, sempre que existeixi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació de fins el 100% de les hores de lactància, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal. Serà equivalent a 14 dies laborables.

Article 32. Llicència sense sou.

El treballador pot disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, de fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se l'alta en la Seguretat Social. En el cas que es sol·liciti simultàniament, per a dos o més persones de la mateixa secció o departament, es requerirà l'acord amb la Direcció de l'Empresa. Se sol·licitarà preferentment a raó de jornades completes i mitges jornades. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores realitzades.

Article 33. Excedència per maternitat i guarda legal.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i mentre duri la seva vigència regirà l'article 46, apartat 3r, de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL X.

RÈGIM ASSISTENCIAL.

Article 34. Incapacitat Temporal.

Quan el treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa haurà de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos.

Article 35. Mort.

En cas de mort del treballador, i amb 1 any com a mínim en l'empresa, aquesta està obligada a satisfer al seu drethavent l'import de dues mensualitats, iguals cadascuna d'elles a l'última que el treballador hagi percebut, incrementada amb tots els emoluments que hi són inherents.

CAPÍTOL XI.

DRETS SINDICALS.

Article 36. Drets dels representants sindicals dels treballadors.

36.1 L'absència del treballador motivada per raons de la seva representació sindical pel temps establert legalment, serà abonada segons la mitjana del salari total percebut efectivament per dia de treball durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data esmentada.

36.2 El treballador haurà de comunicar l'absència a l'empresa amb el temps suficient, i el treballador mateix haurà de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en reincorporar-se al lloc de treball.

36.3 Quant al període de llicències retributives, caldrà atènyer-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

36.4 Drets sindicals dels delegats de personal i del Comitè d'Empresa:

a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a l'interior de les empreses i no de cara al públic, de fàcil accés als treballadors, per tal d'exposar informació sobre matèria sindical; caldrà que les empreses en tinguin coneixement previ.

b) la participació per part dels delegats sindicals, delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa a les negociacions de convenis col·lectius, seran sense càrrec al crèdit horari sindical.

c) Les hores sindicals seran acumulables mensualment a favor d'un o més dels membres del comitè o dels delegats del personal. L'acumulació haurà de ser per candidatura.

d) Es facilitarà informació al comitè o als delegats del personal quant a mobilitat del personal.

e) Es facilitarà igualment informació sobre les mesures disciplinàries imposades en relació amb faltes greus i molt greus.

f) Es reconeix el dret de reunió del comitè d'empresa i dels delegats de personal a càrrec de les hores sindicals.

g) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.

h) A les empreses on hi ha un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.

i) En matèria de Seguretat Social, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels Treballadors, com també a l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social.

36.5 Seccions sindicals:

a) Reconeixement d'aquestes en els centres de treball que comptin amb un cens superior a quaranta-quatre treballadors, i quan els sindicats o centrals posseeixin en aquests centres de treball una afiliació superior al 15% del cens.

- b) Permetre informació del sindicat respecte en el tauler d'anuncis.
- c) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.
- d) Informació al delegat sindical sobre la mobilitat del personal.
- e) Dret de reunió de les seccions sindicals fora de les hores de treball en un local de l'empresa, si aquesta en disposa d'algun dins el centre de treball.
- f) El delegat sindical serà designat preferentment entre els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal i gaudirà de les mateixes garanties o prerrogatives que la resta de representants sindicals. Tanmateix, en els supòsits de centres de treball de quaranta-cinc a setanta-cinc treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties que s'estableixen per als representants esmentats, però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.
- g) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors afiliats al seu sindicat.

36.6 Drets sindicals dels treballadors:

- a) Es permet als treballadors que exposin en el tauler d'anuncis informació dels sindicats respectius, amb coneixement previ de l'empresa.
- b) A tots els treballadors afiliats a una central sindical, en l'àmbit d'aquest Conveni, quan l'afectat ho sol·liciti per escrit, li serà descomptada la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

36.7 A les empreses no obligades a constituir Comitè de Seguretat i Salut (menys de cinquanta treballadors), els treballadors elegiran un delegat de prevenció d'entre els representants dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent.

36.8 A les assemblees de treballadors realitzades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en l'empresa mateixa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors i al què disposa la LOLS.

36.9. En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o representació legal dels treballadors, acordaran entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a Internet, correu electrònic) des del local utilitzat per les mateixes, amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la finalitat de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

CAPÍTOL XII.

RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 37. Faltes i sancions.

37.1 Norma general. En matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels treballadors, i en el règim disciplinari, els articles del qual es transcriuen a continuació:

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

- Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver cursat l'esmentada baixa.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. Abandonar la feina sense causa justificada, encara que sigui per un període de temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Manca de neteja i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus.

Es consideraran faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que tinguin facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en la feina o si d'aquesta es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o que transcendeixi a aquest.
6. Fer servir per ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.
7. Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diversa naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mitjançat sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus.

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa, o revelar a persones estranyes a l'empresa el contingut d'aquests.
7. Originar freqüents baralles amb els companys de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. Tota conducta, dins l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
11. Tota comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat.
12. La contínua i habitual manca d'higiene i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de feina. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
15. Reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, sempre que es cometi dintre dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

37.2. Règim de sancions.

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven.

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

37.3. Sancions màximes.

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

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals aquesta falta fos qualificada en el seu grau màxim.

37.4. Prescripció.

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà als 10 dies en el cas de les faltes lleus, als 20 dies per a les faltes greus i als 60 dies per a les faltes molt greus, a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XIII.

CONCEPTES DIVERSOS.

Article 38. Reconeixement mèdic anual.

Les empreses vetllaran per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics, dels treballadors, d'acord amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

Article 39. Visites metge.

El treballador/a podrà disposar de fins a 16 hores anuals, per acudir a visita amb el metge de l'Institut Català de la Salut i/o sanitat privada. Per a la seva retribució, el treballador/a haurà d'aportar el justificant mèdic amb la durada de la visita i degudament complimentat.

Article 40. Roba de feina.

Les empreses hauran de lliurar als treballadors dues peces de roba de feina a l'any, una cada 6 mesos, amb les característiques que, a criteri de l'empresa mateixa, corresponguin més bé a les necessitats de la feina que hagi de realitzar el personal de què es tracti.

Article 41. Bilingüisme.

Tots els anuncis o avisos en les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

CAPÍTOL XIV.

INAPLICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL.

Article 42. Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball.

42.1. Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

42.2. Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'Empresa i la representació legal dels treballadors, quan concorrin les causes establertes amb caràcter general en l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà procedir a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni.

42.3. En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

42.4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació ha de determinar la retribució a percebre pels treballadors d'aquesta empresa, establint, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni.

42.5. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i / o, si s'escau arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CLÀUSULES ADDICIONALS.

Primera. Tribunal Laboral de Catalunya.

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, se sotmeten als procediments de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per tal de solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal.

Dilluns, 28 de novembre de 2016

Segona. Eficàcia.

Aquest Conveni té efectes des de l'1 de gener de 2016 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura d'aquest acord definitiu.

Tercera. Pagament d'endarreriments.

Les empreses afectades per aquest Conveni, disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) i/o al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, per satisfer als seus treballadors els endarreriments per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any 2016.

Quarta. Procediment d'actuació a situacions d'assetjament en les relacions de treball.

La direcció de l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de comportaments inadequats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre de les seves vessants, i, adoptarà les mesures oportunes a tal efecte, entre d'altres, l'apertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte, davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia de l'assetjament sexual, o de qualsevol altre de les seves vessants davant una persona de la Direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata apertura de l'expedient informatiu per part de la Direcció de l'Empresa, per a la que es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb l'adequada formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment.

En les investigacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre i quant el subjecte actiu es trobi dintre de l'àmbit de la direcció i l'organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el règim disciplinari.

A aquets efectes, l'assetjament sexual o de qualsevol altre de les seves vessants, serà considerat sempre con una falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació, es lliurarà còpia a la persona denunciat i a la denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i a la denunciada, sense detriment de les seves condicions laborals.

TAULA DE CONVERSIÓ.

GRUP	CATEGORIES PROFESSIONALS
1	Enginyers i llicenciats
	Director (informàtica)
2	Cap de sucursal
	Cap administratiu
	Cap de personal
	Cap de vendes
	Cap de compres
	Cap de taller
	Conceptor

Dilluns, 28 de novembre de 2016

GRUP	CATEGORIES PROFESSIONALS
3	Ajudant tècnic sanitari
	Cap de secció administrativa
	Cap de secció mercantil
	Inspector de vendes
	Encarregat d'establiment
	Tècnic de rellotgeria titulat "o assimilat"
	Aparadorista
	Cap de magatzem
	Analista
	Cap de grup
4	Retolista
	Delineant de segona
	Dependent major
	Dependent amb idiomes
	Programador
	Operador
	Tallador
	Delineant de primera
	Dibuixant
	Comptable, caixer, taquim., idiomes
5	Cobrador
	Oficial administratiu de 1ª
	Oficial administratiu de 2ª
	Capatàs
	Viatjant
	Corredor de plaça
	Auto-venda
	Dependent de 22, 23 i 24 anys
	Gravador
	Dependent de 25 o més anys
6	Tècnic post-venda
	Professional d'ofici de primera - xofer "C"
	Professional d'ofici de segona - xofer "B"
	Auxiliar administratiu
	Auxiliar administratiu de 18 i 19 anys
	Telefonista
	Manipulador
	Professional d'ofici de tercera - xofer "A"
	Ajudant d'ofici
	Mosso especialitzat
7	Auxiliar de caixa de 18 i 19 anys
	Auxiliar de caixa de 20 i 21 anys
	Auxiliar de caixa de 22, 23 i 24 anys
	Auxiliar de caixa de 25 o més anys
	Ajudant tallador
	Ajudant de dependent
	Demostradora
	Vigilant, serè, ordenança, porter
	Envasador/a, embalador/a
	Mosso, personal de neteja
8	Conserge
	Cosidor/a de sacs
	Aspirant de 16 i 17 anys
	Auxiliar de caixa de 16 i 17 anys
	Aprenent de primer any
	Aprenent de segon any
	Aprenent de tercer any
	Aprenent de quart any

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 28 de novembre de 2016

TAULES SALARIALS 2016.

ANNEX 1

Grup Professional	Salari Base EUR/mes	Pagues Extres EUR/mes	Total any 2016 EUR/any
1	1.536,05	1.536,05	23.040,75
2	1.492,22	1.492,22	22.383,30
3	1.361,93	1.361,93	20.428,95
4	1.273,27	1.273,27	19.099,05
5	1.241,10	1.241,10	18.616,50
6	1.165,42	1.165,42	17.481,30
7	1.138,12	1.138,12	17.071,80

Grup Professional	Categoria Professional	Salari Base EUR/mes	Pagues Extres EUR/mes	Total any 2016 EUR/any
8	Aspirant 16 i 17 anys	823,69	823,69	12.355,35
	Contr. Formació 1º any	651,66	651,66	9.774,90
	Contr. Formació 2º any	716,91	716,91	10.753,65
	Contr. Formació 3º any	805,33	805,33	12.079,95

ANNEX 2.

HORES EXTRAORDINÀRIES.

Grup Professional	Import EUR/hora
1	15,25
2	15,03
3	13,18
4	12,09
5	11,37
6	10,27
7	10,07

ANNEX 3.

PLUS DE TREBALL NOCTURN.

Per a tots els grups professionals: 0,85 EUR/hora.

ANNEX 4.

ANTIGUES CATEGORIES (Contractats fins el 29.11.2005)	Complement Ex-categoria (Import anual dividit per 15 mensualitats)
Cap de personal	511,79
Cap de vendes	511,79
Cap de compres	511,79
Conceptor	511,79
Encarregat gral.	511,79
Analista	228,01
Dibuixant	1.557,92
Professional d'ofici de tercera- xofer "A"	34,14
Auxiliar de caixa de 25 o més anys	727,26
Ajudant tallador	524,63
Conserge	379,47

DIETES.

Dieta completa: 26,30 EUR.

Mitja dieta: 14,95 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 28 de novembre de 2016

TAULES SALARIALS 2017.

ANNEX 1.

Grup Professional	Salari Base EUR/mes	Pagues Extres EUR/mes	Total any 2017 EUR/any
1	1.560,63	1.560,63	23.409,45
2	1.516,10	1.516,10	22.741,50
3	1.383,72	1.383,72	20.755,80
4	1.293,64	1.293,64	19.404,60
5	1.260,96	1.260,96	18.914,40
6	1.184,07	1.184,07	17.761,05
7	1.156,33	1.156,33	17.344,95

Grup Professional	Categoria Professional	Salari Base EUR/mes	Pagues Extres EUR/mes	Total any 2017 EUR/any
8	Aspirant 16 i 17 anys	836,87	836,87	12.553,05
	Contr. Formació 1º any	662,09	662,09	9.931,35
	Contr. Formació 2º any	728,38	728,38	10.925,70
	Contr. Formació 3º any	818,22	818,22	12.273,30

ANNEX 2.

HORES EXTRAORDINÀRIES.

Grup Professional	Import EUR/hora
1	15,49
2	15,27
3	13,39
4	12,28
5	11,55
6	10,43
7	10,23

ANNEX 3.

PLUS DE TREBALL NOCTURN.

Per a tots els grups professionals 0,86 EUR/ hora.

ANNEX 4.

ANTIGUES CATEGORIES (Contractats fins el 29.11.2005)	Complement Ex-categoria (Import anual dividit per 15 mensualitats)
Cap de personal	519,98
Cap de vendes	519,98
Cap de compres	519,98
Conceptor	519,98
Encarregat gral.	519,98
Analista	231,66
Dibuixant	1.582,85
Professional d'ofici de tercera- xofer "A"	34,69
Auxiliar de caixa de 25 o més anys	738,90
Ajudant tallador	533,02
Conserge	385,54

DIETES.

Dieta completa: 26,72 EUR.

Mitja dieta: 15,19 EUR.

Barcelona, 18 de novembre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès