

Divendres, 16 de setembre de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0800745)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del sector de comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona, subscrit el dia 1 de juliol de 2011 per l'Associació Catalana d'Empresaris de Materials de la Construcció, CCOO i UGT, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de la construcció de la província de Barcelona per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0800745) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo del sector de materiales de la construcción de la provincia de Barcelona para los años 2010-2011.

#### ÀMBITO

##### ARTÍCULO 1º

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

- Cementos, cales y yesos.
- Fibrocementos y otros productos derivados del cemento.
- Azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos
- Similares.
- Saneamiento.
- Maquinaria y herramientas de construcción.

#### DURACIÓN

##### ARTÍCULO 2º

El plazo de duración de este Convenio colectivo abarca desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2011.

El presente Convenio empieza a tener validez desde el momento de la firma del mismo por parte de los representantes sindicales y empresariales, entrando en vigor con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2010, con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente. Se considerará prorrogado tácitamente por años sucesivos, salvo denuncia en forma de cualquiera de las partes con una antelación mínima de treinta días.

#### LEGISLACIÓN SUPLETORIA

##### ARTÍCULO 3º

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

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 4º

El personal se clasificará con arreglo a las definiciones contenidas en la Ordenanza de Trabajo, según las funciones que tenga encomendadas, siendo las categorías las que se reflejan en el cuadro anexo a este Convenio y las que seguidamente se definen.

1.- OFICIAL DE 2ª .- Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que solo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se describen a esta categoría: Operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 115 palabras por minuto, traduciéndolas directamente y correctamente a la máquina en seis. Mecanógrafos que, con toda corrección, escriban al dictado trescientas cincuenta pulsaciones por minuto o con la de trescientas veinte en trabajos de copia.

2.- DEPENDIENTE DE 1ª .- Es el empleado que, proveniente de la categoría de Dependiente de 2ª, tiene por misión, realizar las ventas, con conocimientos amplios de los artículos cuya venta le está confiada, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características y uso al que se destine, novedades, precios, calidades, etc.)teniendo entre sus funciones el recuento de existencias de los diversos artículos para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos adecuados de cálculo mercantil necesaria para efectuar las ventas.

3.- DEPENDIENTE DE 2ª .- Es el empleado que, con tres años de práctica como Ayudante de Dependiente, ha adquirido suficiente conocimiento de las variedades de artículos, realizando ventas de los mismos, pudiendo informar al cliente sobre calidades y precios. A los tres años de permanecer en esta categoría será ascendido a Dependiente de 1ª.

4.- AYUDANTE .- Es el empleado que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí mismo operaciones de venta.

Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones de Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente al Dependiente de 2ª.

### 5.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE CAJA. NIVEL A.

Empleado con dos años de práctica en el Nivel B de esta categoría, que con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de estados, presupuestos sencillos y facturas, liquidación de intereses e impuestos, seguros sociales, mecanografía etc.; y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis, y cobro de ventas al contado.

### 6.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE CAJA. NIVEL B.

Es el empleado que, procedente de la categoría de aspirante, se dedica a funciones administrativas análogas a las del Nivel A, sin llegar a los conocimientos necesarios para este nivel, siendo sus funciones propias las del cobro de ventas al contado, confección de facturas sencillas, mecanografía y copia de liquidaciones para pago de impuestos, seguros sociales y similares.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### ARTÍCULO 5º

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

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

medida de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo que se acuerda:

1.- Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.

2.- Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una Comisión de profesionalización del sector de Comercio de Materiales de Construcción, cuyas competencias serán.

A- Planificar y desarrollar un programa de Formación Profesional para el sector. Velando por que, tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.

B- Entender de las solicitudes e impartición de los Cursos de Formación.

C- Solicitar subvenciones tanto a los programas de formación como acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

D- Establecer los criterios de vinculación de la Formación profesional y su conexión con el sistema de Clasificación Profesional.

E- Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del mayor número de trabajadores y empresas, a la vez que para facilitar la participación de las mismas.

F- Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

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

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

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

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

### *INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA*

#### ARTÍCULO 6º

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

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

Personal Técnico Titulado y Jefes: cuatro meses.

Resto de personal: dos meses.

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

### *APRENDIZAJE Y ASCENSOS*

#### ARTÍCULO 7º

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

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

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

Divendres, 16 de setembre de 2011

Terminado el período de aprendizaje antes señalado y teniendo cumplidos los 18 años, el aprendiz será clasificado como Ayudante de Dependiente u oficio que corresponda.

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

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

### *CONTRATO EVENTUAL*

#### ARTÍCULO 8º

1. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el nº 1 apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En el caso que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

A la finalización de un contrato temporal por vencimiento del mismo, excepto para los contratos de interinidad, contratos de inserción y los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose los periodos inferiores a un año.

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

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

### *CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS*

#### ARTÍCULO 9º

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

### *JORNADA DE TRABAJO*

#### ARTÍCULO 10º

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

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

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

### *RETRIBUCIONES*

#### ARTÍCULO 11º

Para el primer año de vigencia del presente convenio, las retribuciones a satisfacer son las que se establecen en el ANEXO I para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se reflejan. En el supuesto de que el incremento anual definitivo del IPC estatal a 31 de diciembre del 2010 supere el 1%, se efectuará una revisión

Divendres, 16 de setembre de 2011

económica sobre el exceso de este tanto por ciento, a los únicos efectos de que sirva de base para el incremento salarial del año 2011.

Para el segundo año de vigencia, es decir a partir del 1 de enero del 2011, las retribuciones a satisfacer para cada una de las categorías profesionales que en el mismo se reflejan, se incrementaran en el 1%, según se establece en el ANEXO III. Atendiendo al importe definitivo en que quede fijado el IPC estatal a 31 de diciembre del 2011, se realizará una revisión económica sobre dicho diferencial, tanto si excede del 1% como si no, a los únicos efectos de que sirva de base para el incremento salarial del año 2012, aplicándose dicha revisión técnica a partir del 01/01/2012.

Las retribuciones que se reflejan en el ANEXO I, se componen de un salario base de convenio y de un complemento salarial denominado "plus asistencia" a abonar por día trabajado.

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

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en cuatrienios cuyas cuantías se reflejan para cada categoría, según su fecha de vencimiento, en la Tabla de Antigüedades que se une como ANEXO II a este Convenio.

### *GRATIFICACIONES PERIÓDICAS FIJAS Y PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS*

#### ARTÍCULO 12º

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

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

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

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

Las empresas, previo acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajador afectado, podrán pactar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad entre las doce mensualidades.

### *HORAS EXTRAORDINARIAS*

#### ARTÍCULO 13º

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

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

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

Se retribuirán con un aumento del 75 por 100 las trabajadas en días laborables y con un 150 por 100 las que se realicen en domingos, festivos y por la noche, entendiéndose a este efecto como nocturnas las trabajadas entre las 22 horas y las 6 horas.

Las horas extraordinarias que se trabajen en sábado, después de las 14 horas del mismo, se retribuirán con un recargo del 150 por 100.

Divendres, 16 de setembre de 2011

### *PLUS DE TRANSPORTE Y DISTANCIA*

#### ARTÍCULO 14º

Los pluses de transporte y distancia se unifican en un solo abono a todo el personal por ambos conceptos. Su cuantía será la que se refleja en el ANEXO I y se devengará por día trabajado.

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

### *LICENCIAS Y PERMISOS*

#### ARTÍCULO 15º

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

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

b) Por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

d) Exámenes en Centros Oficiales. El tiempo necesario para ello.

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

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

### *FIESTAS*

#### ARTÍCULO 16º

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

Divendres, 16 de setembre de 2011

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

### VACACIONES

#### ARTÍCULO 17º

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

Por acuerdo entre las partes, las trabajadoras en situación de baja por maternidad podrán unir las vacaciones a la finalización de dicho período de baja por maternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia, en caso de haber acordado dicha acumulación con la empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 15 letra j del presente convenio.

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

### PREMIO DE JUBILACIÓN

#### ARTÍCULO 18º

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

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

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

3º.- El personal ingresado en la empresa entre el día 1 de julio de 1976 y hasta el día 1 de julio de 1986, que en el momento de su jubilación lleve más de 10 años de prestación de servicios en una misma empresa, percibirá un premio de jubilación de la siguiente cuantía:

Si se jubila en el momento de cumplir los 60 años: 1.827,08.- EUR.  
Si se jubila en el momento de cumplir los 61 años: 1.658,79.- EUR.  
Si se jubila en el momento de cumplir los 62 años: 1.502,53.- EUR.  
Si se jubila en el momento de cumplir los 63 años: 1.352,28.- EUR.  
Si se jubila en el momento de cumplir los 64 años: 1.165,96.- EUR.  
Si se jubila en el momento de cumplir los 65 años: 997,68.- EUR.

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

### JUBILACIÓN PARCIAL

#### ARTÍCULO 19º

Las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, de común acuerdo podrán concertar la conversión de su contrato, en uno a tiempo parcial con la finalidad de que estos accedan a la jubilación parcial.

El trabajador como mínimo deberá tener los 60 años de edad y acreditar un periodo mínimo de carencia para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

La reducció de jornada serà entre un mínimo del 25% y un máximo del 85% y comportará asimismo la reducción proporcional de la retribución que se reflectar  en el contracte de treball, pudiéndose acumular la realitzaci n de la jornada de forma semanal, mensual, anual o total. En este último supuesto se computaran las horas de prestación de efectiva de servicios hasta el fin de la vigencia del contrato y se efectuará en el periodo que, de común acuerdo, se establezca.

### *PREAVISO CESE*

#### ARTÍCULO 20 

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

Técnicos titulados, Jefes: 1 mes.

Técnicos no titulados, Encargados, Viajantes: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

### *ROPA DE TRABAJO*

#### ARTÍCULO 21 

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

### *DIETAS*

#### ARTÍCULO 22 

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

Si el desplazamiento no obliga al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, la empresa le abonará una dieta cuyo importe se establece durante la vigencia del presente convenio en 9,30.-EUR.

### *ENFERMEDADES*

#### ARTÍCULO 23 

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

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

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

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

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

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

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

### *MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL*

#### ARTÍCULO 24º

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

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

### *COMPENSACIÓN - ABSORCIÓN*

#### ARTÍCULO 25º

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

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

En caso contrario se considerarán absorbibles por este pacto.

### *CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS*

#### ARTÍCULO 26º

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

### *CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.*

#### ARTÍCULO 27º

Los incrementos salariales establecidos para la vigencia de este Convenio, tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa que se acoja a la cláusula de inaplicación salarial, deberá comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 60 días contados a partir de la fecha de la publicación del Convenio en el boletín oficial correspondiente.

Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las empresas deberán presentar ante los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores afectados, la documentación acreditativa de la causa que justifica su solicitud (Memoria explicativa, Balances, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera y Planes de futuro), en los 15 días naturales posteriores a la comunicación. Dentro de los 15 días naturales siguientes, ambas partes negociaran de buena fe, e intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, así como la forma, y plazo de recuperación de nivel salarial, que en ningún caso podrá superar la vigencia del presente convenio, ni como máximo, los tres años de duración, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Divendres, 16 de setembre de 2011

Una copia del acuerdo, se remitirá a la Comisión Paritaria, para su registro y depósito.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán, por escrito, a la Comisión Paritaria del Convenio, aportando copia de la documentación entregada así como de las actas levantadas durante el periodo de negociaciones, que resolverá dentro de los 30 días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán a la mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

### COMISIÓN PARITARIA

#### ARTÍCULO 28º

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio.

Se compone de tres vocales en representación de las empresas y otros tres de los empleados. Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de tres vocales, por lo menos, de igualdad paritaria.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre interpretación o aplicación del Convenio, sea sometida previamente a informe de la comisión antes de entablar cualquier reclamación contenciosa o administrativa.

La Comisión Paritaria la integran los siguientes vocales:

En representación de los empleados: Se designarán, por su representación, con posterioridad a la firma de este Convenio.

En representación de los empresarios: D. Enric García Arenas, D. Miguel Ángel Aceiton Martínez, D. Federico Vélez y Antoni Homs.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto, los asesores de las partes.

Esta Comisión procederá, asimismo, al estudio de los Acuerdos Interprofesionales que en materia de salud laboral puedan concertarse en el futuro.

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### ARTÍCULO 29º

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

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

#### ARTÍCULO 30º

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

#### ARTÍCULO 31º

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

#### ARTÍCULO 32º

A efectos de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la

Divendres, 16 de setembre de 2011

seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

### ARTÍCULO 33º

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

### *DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES*

### ARTÍCULO 34º

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

Los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Podrán acumularse como máximo las horas correspondientes a dos meses, es decir, hasta un total de cuarenta horas.

### ARTÍCULO 35º

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

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

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

### ARTÍCULO 36º

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

### ARTÍCULO 37º

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

Asimismo, trimestralmente, exhibirán al Comité de Empresa o Delegados de Personal, los referidos modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al personal del Centro de trabajo.

### ARTÍCULO 38º

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

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

Divendres, 16 de setembre de 2011

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

### ARTÍCULO 39º

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

### *FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA*

### ARTÍCULO 40º

Al objeto de coadyuvar a la extensión y fomento de la contratación indefinida, durante toda la vigencia del presente Convenio, todos aquellos trabajadores que estuvieran empleados en empresa del ámbito funcional del presente Convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y que se hayan concertado con los colectivos definidos en el punto 2.b de la disposición adicional primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, podrán efectuar la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, establecida en la disposición antes mencionada.

### *EXCEDENCIA POR MATERNIDAD*

### ARTÍCULO 41º

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

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

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

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

### *RÉGIMEN DISCIPLINARIO.*

### ARTÍCULO 42. Facultad sancionadora

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

### ARTÍCULO 43. Graduación de faltas

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

### ARTÍCULO 44. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

Divendres, 16 de setembre de 2011

---

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

### ARTÍCULO 45. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda los 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien tenga facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia es reiterada o implica una transgresión manifiesta de la disciplina en el trabajo se deriva de ella algún perjuicio para la empresa, o las personas, podrá ser calificada de falta muy grave.
3. Los descuidos importantes en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
4. El hecho de simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o las discusiones que trasciendan al público.
6. El hecho de usar, en propio beneficio, artículos, utensilios u objetos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, salvo si existe autorización.
7. El hecho de realizar, sin el debido permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo durante 2 días en un periodo de 6 meses sin la debida autorización, o sin causa justificada.
9. El hecho de cometer 3 faltas leves en un trimestre, pese a que sean de naturaleza diferente, en caso de que haya habido sanción o amonestación por escrito.

### ARTÍCULO 46. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. El hecho de faltar más de 2 días al trabajo en un periodo de un año sin la debida autorización o sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la en las gestiones encomendadas, así como el trato con el resto de los trabajadores, o con cualquier otra persona durante el periodo de trabajo. Las negociaciones comerciales o industriales por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.

Divendres, 16 de setembre de 2011

4. El hecho de hacer desaparecer o inutilizar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios, y documentos de la empresa, o el hecho de causar desperfectos en los mismos.
5. El robo, hurto, o la malversación cometidos tanto contra la empresa como contra los compañeros de trabajo cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. El hecho de violar el secreto de la correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar su contenido a personas ajenas a la empresa.
7. El hecho de originar peleas con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los maltratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El hecho de que dicha conducta se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de la misma.

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

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

11. El hecho de que un superior lleve a cabo una acción arbitraria que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido y de la que se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal magnitud que pueda afectar el proceso productivo y la imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifiesta durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes constatados una sola vez constituirán una falta grave.
14. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de trabajo, siempre y cuando no esté motivada por ningún derecho reconocido legalmente.
15. La reincidencia en una falta grave, pese a que sea de naturaleza diferente, siempre y cuando se produzca dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

### ARTÍCULO 47. Régimen de sanciones

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

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

### ARTÍCULO 48. Sanciones máximas

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

1. Faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Divendres, 16 de setembre de 2011

3. Faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta sea calificada en su grado máximo.

### ARTÍCULO 49. Prescripción

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

### CLÁUSULAS ADICIONALES

#### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos e, incluso, aquéllos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.-ACOSO SEXUAL-

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

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

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

#### CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA.- ACOSO U HOSTIGAMIENTO EN EL TRABAJO

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

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

#### CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.- PROTECCIÓN A LOS/AS TRABAJADORES/AS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

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

#### CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

#### CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a reunirse para elaborar una clasificación profesional que responda a las necesidades actuales de trabajo en el sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales, así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, en el orden funcional de prestación del trabajo.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEXTA.- PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Atendiendo a los compromisos por jubilaciones que el presente Convenio colectivo sectorial pueda contener y ante la obligación de proceder a su externalización antes de la fecha establecida de 31 de diciembre de 2005, la Comisión

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

Paritaria del Convenio se reunirà en la major brevedad posible, y en cualquier caso antes del 1 de noviembre de 2005, para negociar y acordar, bien en la propia Comisión Paritaria o bien a través de una Comisión específica creada a tal efecto, la exteriorización de los compromisos por jubilaciones derivados de las obligaciones legales o contractuales que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo sectorial tengan con sus trabajadores y beneficiarios.

No obstante, hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren plenamente en el Plan de Pensiones o Póliza de Seguros, se mantendrá la efectividad de los compromisos incluidos en el artículo 18 del actual Convenio.

### CLÁUSULA ADICIONAL SÉPTIMA.- NO-DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

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

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

### RECOMENDACIÓN FINAL

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

### -ANNEX I-

CATEGORIES PROFESSIONALS	SOU BASE MENSUAL	PLUS ASSIST.MENSUAL	PLUS DIST. TR. DIARI	TOTAL PAGA MES
<b>GRUP I</b>				
Titulat de grau mitjà	1.746,28	154,33	4,81	1.900,61
Ajudant tècnic sanitari	1.131,71	124,03	4,81	1.255,74
<b>GRUP II</b>				
Cap de personal	1.565,27	145,13	4,81	1.710,40
Cap de compres	1.565,27	145,13	4,81	1.710,40
Cap de vendes	1.565,27	145,13	4,81	1.710,40
Encarregat general	1.565,27	145,13	4,81	1.710,40
Encarregat sucursal o est.	1.291,31	131,55	4,81	1.422,86
Encarregat magatzem	1.291,31	131,55	4,81	1.422,86
Cap de zona	1.291,31	131,55	4,81	1.422,86
Viatjant i corredor plaça	1.207,66	127,29	4,81	1.334,95
Dependent de 1a	1.207,66	127,29	4,81	1.334,95
Dependent de 2a	1.055,47	119,71	4,81	1.175,18
Ajudant de dependent	903,29	112,17	4,81	1.015,46
Aprenent de 16-18 anys	599,02	96,90	4,81	695,92
<b>GRUP III</b>				
Cap administratiu	1.565,27	145,13	4,81	1.710,40
Comptable i cap de sec.ad.	1.382,74	136,06	4,81	1.518,80
Secretaria de direcció	1.245,48	129,24	4,81	1.374,72
Oficial adm. 1a i caixer	1.245,48	129,24	4,81	1.374,72
Oficial de 2 adm.	1.112,60	122,55	4,81	1.235,15
Aux. adm. i aux. caixa -A-	979,50	115,90	4,81	1.095,40
Aux. adm. i aux. caixa -B-	865,23	110,23	4,81	975,46
Asp. adm. 16-18 anys	750,99	104,47	4,81	855,46
<b>GRUP IV</b>				
Cap de secció de serveis	1.245,79	129,25	4,81	1.375,04
Dibuixant	1.131,71	123,50	4,81	1.255,21
Aparadorista	1.131,71	123,50	4,81	1.255,21
Delineant	1.131,71	123,50	4,81	1.255,21
Aj. dibuix, del. i aparad.	737,46	107,66	4,81	845,12
Visitador i promotor	1.207,66	127,29	4,81	1.334,95
Professional d'ofici 1a	1.169,69	125,45	4,81	1.295,14
Professional d'ofici 2a	1.055,47	119,71	4,81	1.175,18
Prof. d'of. de 3a i toreros	1.001,18	117,99	4,81	1.119,17
Peó especialitzat	979,50	115,90	4,81	1.095,40

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

CATEGORIES PROFESSIONALS	SOU BASE MENSUAL	PLUS ASSIST.MENSUAL	PLUS DIST. TR. DIARI	TOTAL PAGA MES
Peó	956,67	114,62	4,81	1.071,29
Telefonista	941,35	114,07	4,81	1.055,42
Aux. telefonista	750,99	104,47	4,81	855,46
<b>GRUP V</b>				
Conserge	979,50	115,90	4,81	1.095,40
Cobrador	979,50	115,90	4,81	1.095,40
Vig., sereno, orden. i port.	979,50	115,90	4,81	1.095,40
Personal neteja (Jornada complerta)	620,12	100,19	-	720,31
Personal neteja (per hora)	5,97	-	-	5,97

**-ANNEX II-  
TAULES ANTIGUITAT**

CATEGORIES PROFESSIONALS	ANTERIORS 01/07/1974 MENSUAL	POSTERIORS 01/07/1974 MENSUAL
<b>GRUP I</b>		
Titulat de grau mitjà	11,93	19,08
Ajudant tècnic sanitari	7,45	11,93
<b>GRUP II</b>		
Cap de personal	10,60	16,96
Cap de compres	10,60	16,96
Cap de vendes	10,60	16,96
Encarregat general	10,60	16,96
Encarregat sucursal o est.	8,61	13,79
Encarregat magatzem	8,61	13,79
Cap de zona	8,61	13,79
Viatjant i corredor plaça	8,01	12,81
Dependent de 1 <sup>a</sup>	8,01	12,81
Dependent de 2 <sup>a</sup>	6,90	11,04
Ajudant de dependent	5,80	9,27
Aprentent de 16-18 anys	-	-
<b>GRUP III</b>		
Cap administratiu	10,60	16,96
Comptable i cap de sec.ad.	9,27	14,84
Secretaria de direcció	8,29	13,25
Oficial adm. 1 <sup>a</sup> i caixer	8,29	13,25
Oficial de 2 adm.	7,32	11,71
Aux. adm. i aux. caixa -A-	6,35	10,16
Aux. adm. i aux. caixa -B-	5,52	8,83
Asp. adm. 16-18 anys	-	-
<b>GRUP IV</b>		
Cap de secció de serveis	8,29	13,25
Dibuixant	7,45	11,93
Aparadorista	7,45	11,93
Delineant	7,45	11,93
Aj. dibuix, del. i aparad.	4,59	7,35
Visitador i promotor	8,01	12,81
Professional d'ofici 1 <sup>a</sup>	7,72	12,37
Professional d'ofici 2 <sup>a</sup>	6,90	11,04
Prof. d'of. de 3 <sup>a</sup> i toreros	6,35	10,16
Peó especialitzat	6,35	10,17
Peó	6,07	9,72
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
<b>GRUP V</b>		
Conserge	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vig., sereno, orden. i port.	6,35	10,16
Personal neteja (per hora)	0,04	0,06

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 16 de setembre de 2011

-ANNEX III-

CATEGORIES PROFESSIONALS	SOU BASE MENSUAL	PLUS ASSIST. MENSUAL	PLUS DIST. TR. DIARI	TOTAL PAGA MES
<b>GRUP I</b>				
Titulat de grau mitjà	1.798,67	158,95	4,95	1.957,62
Ajudant tècnic sanitari	1.165,66	127,74	4,95	1.293,40
<b>GRUP II</b>				
Cap de personal	1.612,22	149,48	4,95	1.761,70
Cap de compres	1.612,22	149,48	4,95	1.761,70
Cap de vendes	1.612,22	149,48	4,95	1.761,70
Encarregat general	1.612,22	149,48	4,95	1.761,70
Encarregat sucursal o est.	1.330,05	135,50	4,95	1.465,55
Encarregat magatzem	1.330,05	135,50	4,95	1.465,55
Cap de zona	1.330,05	135,50	4,95	1.465,55
Viatjant i corredor plaça	1.243,89	131,11	4,95	1.375,00
Dependent de 1ª	1.243,89	131,11	4,95	1.375,00
Dependent de 2ª	1.087,13	123,30	4,95	1.210,43
Ajudant de dependent	930,39	115,53	4,95	1.045,92
Aprenent de 16-18 anys	616,99	99,81	4,95	716,80
<b>GRUP III</b>				
Cap administratiu	1.612,22	149,48	4,95	1.761,70
Comptable i cap de sec.ad.	1.424,22	140,14	4,95	1.564,36
Secretaria de direcció	1.282,84	133,12	4,95	1.415,96
Oficial adm. 1ª i caixer	1.282,84	133,12	4,95	1.415,96
Oficial de 2 adm.	1.145,98	126,23	4,95	1.272,21
Aux. adm. i aux. caixa -A-	1.008,88	119,37	4,95	1.128,25
Aux. adm. i aux. caixa -B-	891,18	113,53	4,95	1.004,71
Asp. adm. 16-18 anys	773,52	107,61	4,95	881,13
<b>GRUP IV</b>				
Cap de secció de serveis	1.283,16	133,13	4,95	1.416,29
Dibuixant	1.165,66	127,21	4,95	1.292,87
Aparadorista	1.165,66	127,21	4,95	1.292,87
Delineant	1.165,66	127,21	4,95	1.292,87
Aj. dibuix, del. i aparad.	759,58	110,89	4,95	870,47
Visitador i promotor	1.243,89	131,11	4,95	1.375,00
Professional d'ofici 1ª	1.204,78	129,22	4,95	1.334,00
Professional d'ofici 2ª	1.087,13	123,30	4,95	1.210,43
Prof. d'of. de 3ª i toreros	1.031,22	121,52	4,95	1.152,74
Peó especialitzat	1.008,88	119,37	4,95	1.128,25
Peó	985,38	118,06	4,95	1.103,44
Telefonista	969,59	117,49	4,95	1.087,08
Aux. telefonista	773,52	107,61	4,95	881,13
<b>GRUP V</b>				
Conserge	1.008,88	119,37	4,95	1.128,25
Cobrador	1.008,88	119,37	4,95	1.128,25
Vig., sereno, orden. i port.	1.008,88	119,37	4,95	1.128,25
Personal neteja (Jornada complerta)	638,72	103,18	-	741,90
Personal neteja (per hora)	6,15	-	-	6,15

Barcelona, 1 d'agost de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062011002791