

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/38/2017, de 13 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del II Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 79100145012016).**

Visto el texto del II Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña, suscrito, en fechas 29 de septiembre y 30 de noviembre de 2016, por la parte empresarial por los representantes del Consejo de empresas mayoristas de alimentación de Cataluña (CEMAC), y por la parte social por los representantes de la Federación de Servicios de Movilidad y Consumo de Cataluña (UGT-SMC) y la Federación de Servicios de Cataluña (Servicios-CCOO), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del 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 artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de enero de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes

II Convenio Colectivo Marco del sector de la distribución de Mayoristas de Alimentación de Cataluña. (Código de convenio núm. 79100145012016)

Preámbulo

II Convenio

Las partes firmantes coincidieron en la conveniencia social y necesidad de reordenar el sector con la firma del I

CVE-DOGC-B-17018086-2017

acuerdo marco de mayoristas de Cataluña. Para lo cual suscribieron en fecha 27 de noviembre de 2015 el primer acuerdo marco para el sector en Cataluña, que lo fue al amparo del artículo 83.2 del ET. Y publicada el 24 de febrero de 2016, a la resolución TSF/384/2016 de fecha 15 de febrero del Departament de Treball y Afers Socials y Familias y el texto del meritado acuerdo marco. (Código de convenio núm. 79100145012016)

Sin embargo, la Mesa de negociación que había sido constituida con anterioridad, no ha dejado de trabajar para la correcta y adecuada regularización del sector en el ámbito de Cataluña. Ya que los correspondientes convenios colectivos provinciales que se venían aplicando, finalizaron el 31 de diciembre de 2015, sin que a fecha de firma del presente Convenio colectivo, ni siquiera se haya llegado a ningún acuerdo. Por lo que los efectos de entrada en vigor y aplicación del presente convenio colectivo, permite, con respeto al primer párrafo del artículo 84.1ET su aplicación desde el día 1 de enero de 2016 en todos y cada uno de los territorios o ámbito geográfico sin excepción. Es por ello que aunque se viniera aplicando en las empresas del presente ámbito funcional los convenios colectivos de comercio en general, mayoristas o supermercados en los diferentes ámbitos, permite sin excepción, aplicar desde el día 1 de enero de 2016 el presente Convenio colectivo marco.

De igual forma, el presente Convenio colectivo marco, nace como consecuencia del desarrollo de las materias sobre el que se han alcanzado acuerdo, completando y modificando ante tempus el acuerdo marco referenciado. Es decir, convirtiéndose en lo que la doctrina y el Tribunal Supremo ha venido calificando como Convenio colectivo marco de naturaleza mixta, en la que en el mismo cuerpo de un convenio o acuerdo colectivo se integran cláusulas que responden a las características de las normas-marco, y otras que tengan, en cambio, virtualidad de aplicación directa e inmediata STS 16-11-1989.

Con la firma de este Convenio colectivo marco, se consigue dar continuidad y mejora a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en el sector, donde los convenios colectivos actuales no solo contienen algunas disfunciones propias de la generalización, sino que se va a posibilitar la homogeneización futura de las condiciones de trabajo y su adecuación a la actividad productiva.

Simultáneamente, se mantienen vigentes todas y cada una de las características descritas en el preámbulo del I acuerdo marco, ya que el presente Convenio colectivo mantiene íntegramente sus cláusulas de estructura y de solución de conflictos.

Partes firmantes

Son partes firmantes del presente convenio, por una parte, el Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya (CEMAC), y por otra, Federació de Serveis CCOO de Catalunya i la Federació de serveis, mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente la legitimidad y representación para negociar el presente convenio marco.

Artículo 1

Ámbito funcional, personal y territorial

1. El ámbito funcional del presente Convenio colectivo marco afectará al sector de las empresas mayoristas de alimentación y distribuidores o centros de distribución de comercio al por mayor en el ámbito de Cataluña. Y de la misma manera, a las empresas encuadradas en el Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya, y de igual manera a las que perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en el ámbito funcional, desarrollen otras actividades complementarias o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal y vinieran aplicando, o hagan remisión expresa de sometimiento, a convenio o convenios que afecten a mayoristas y distribuidores de comercio de mayoristas y distribuidores de alimentación al por mayor.

Quedan expresamente excluidas de este ámbito funcional las establecidas en el artículo 1 del Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña; el artículo 1 del Convenio colectivo de trabajo del sector mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona y el artículo 1 del Convenio colectivo de trabajo del sector de frutos secos de Barcelona, Lleida y Gerona vigentes en cada momento.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios a las citadas empresas, dentro del ámbito territorial del Convenio. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 1 punto 3 y el artículo 2 del 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, o disposición que lo sustituya.

3. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Estatuto de los trabajadores para las empresas que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

4. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad autónoma de Cataluña.

5. Durante la vigencia del presente Convenio y en su ámbito territorial, las partes afectadas por este convenio recomiendan no suscribir nuevos convenios colectivos de empresa, cuyo ámbito no exceda del autonómico catalán, a los efectos de intentar mantener unas condiciones homogéneas en el sector objeto del mismo, sin perjuicio de las condiciones reguladas en el segundo párrafo del artículo 84 del TRLET.

Artículo 2

Ámbito temporal

La duración del presente Convenio se establece hasta el 31/12/2018 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad laboral, y con efectos de 1 de enero de 2016, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

Artículo 3

Sustitución y reemisión

1. El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios colectivos de ámbito inferior, respetando la prioridad aplicativa del vigente 84.2 del Estatuto de los trabajadores, mientras esté vigente en los actuales términos.

2. Las relaciones laborales de los trabajadores y empresas incluidos en su ámbito funcional se regirán exclusivamente por las siguientes normas convencionales (con independencia de las legales):

1. Por lo dispuesto por el presente Acuerdo marco autonómico.
2. Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente convenio colectivo, con carácter normativo u obligacional, de forma preeminente en las materias concretas tratadas en el presente ámbito negocial.
3. Por el contrato de trabajo, normas de empresa y costumbres en el sector.

Artículo 4

Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad, globalmente y en cómputo anual.

2. Si la Autoridad laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional competente, declarase la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene en que todo el texto quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, debiendo renegociarse íntegramente.

3. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos diferentes al presente:

- a. Grupos profesionales.
- b. Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y periodos de prueba.
- c. Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación.
- d. Ordenación y distribución de la jornada.
- e. Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados.
- f. Movilidad funcional.
- g. Código de conducta.

- h. Derechos sindicales.
- i. Formación y promoción profesional.
- j. Inaplicación salarial.
- k. Solución extrajudicial de conflictos (TLC)
- l. Comisión mixta, composición, funciones y competencias de mediación y/o arbitraje (del Convenio marco y para la solución de conflictos en caso de concurrencia en alguna materia entre los convenios provinciales y el convenio marco).
- m. Comisión mixta de Seguridad y salud.
- n. Comisión paritaria de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)
- o. Ordenación del salario, conceptos y estructura básica.
- p. Tiempo de trabajo (jornada anual).
- q. Niveles funcionales/retributivos de los respectivos grupos profesionales.
- r. Tablas salariales, cuantías y conceptos económicos.
- s. Incapacidad Temporal.
- t. Permisos y licencias retribuidas.
- u. Cualquier otra materia que, específicamente, se incluya como tal.

Artículo 5

Condiciones más beneficiosas y compensación y absorción.

Para cada una de las provincias se aplicarán las siguientes normas:

1.- En Tarragona, las empresas afectadas por el presente convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas, a título personal, con las personas trabajadoras, antes o después de su aprobación, consideradas en cómputo total anual.

Las condiciones pactadas en este convenio, son compensables, en su totalidad y cómputo anual, por las mejoras de cualquier índole que tenga la persona trabajadora, cuando estas superen la cuantía total del convenio y se han de considerar absorbibles desde la entrada en vigor.

No serán compensables y absorbibles las condiciones referentes a accidente de trabajo, enfermedad y maternidad que las empresas puedan establecer a favor de la persona trabajadora.

2.- En Barcelona, se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de las que se han pactado manteniéndolas estrictamente ad personam.

Todas las mejoras y aumentos que se existan en cada empresa a cuenta del convenio y de las realizadas a partir del 1 de enero del año 2010, podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad.

3.- En Girona, se establece como cláusula de garantía personal, que se han de respetar las condiciones más beneficiosas que individualmente puedan tener las personas trabajadoras en el momento de ser aprobado el presente convenio.

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, y se respetarán, de la misma forma, las situaciones personales.

4.- En Lleida, todas las condiciones establecidas en el presente convenio, tienen la condición de mínimas y por tanto las situaciones actuales implantadas individualmente entre empresa y persona trabajadora, que en su conjunto anual, impliquen condición más beneficiosa que las pactadas en el presente convenio, se deberán de respetar en su totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, consideradas conjuntamente en cómputo anual, se podrán compensar con las ya existentes en el momento de la entrada en vigor, sea cual sea su origen y causa de la condición. Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, igualmente

CVE-DOGC-B-17018086-2017

consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetaran todos los acuerdos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores que mejoren las condiciones contenidas en el presente acuerdo marco.

Artículo 6

Denuncia

La denuncia del presente Convenio colectivo marco efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del TRLET, deberá realizarse por escrito, antes de los 30 días que resten para su finalización y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente o de cualquiera de sus prorrogas, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar y una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultractividad hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 7

Estructura de la negociación colectiva

1. El presente Acuerdo, tiene vocación actual de Convenio colectivo de sector de mayoristas de alimentación de Catalunya, pero sin perder su naturaleza es de acuerdo marco y de estructura, de los regulados en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores.

2. Este Acuerdo ostenta una posición de renovada preeminencia en el sistema de negociación colectiva en el sector de mayoristas y distribuidores de comercio al por mayor en el ámbito de Cataluña y, de acuerdo con lo previsto en el artículo 84.3 del ET es el de competencia en todo el sector en la determinación de la estructura de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores ni superiores, en el ámbito de Cataluña.

3. Las materias contenidas y reguladas en el presente acuerdo quedan reservadas al ámbito autonómico, salvo que expresamente la Comisión Negociadora del acuerdo establezca lo contrario, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior o específico no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al mismo.

4. Cuando se revisen o negocien nuevas materias y se incorporen al contenido del presente acuerdo, las partes determinarán en cada caso si las mismas quedan reservadas al ámbito del mismo, no pudiendo negociarse en consecuencia en otros ámbitos inferiores ni distintos, o si su regulación puede resultar complementada por otras disposiciones convencionales en otras unidades de negociación colectiva, en los términos que se establezca por la Comisión Negociadora de este acuerdo.

5. Las partes establecen la estructura de la negociación colectiva en todo el sector en Cataluña en base al presente convenio colectivo y de existir, los convenios de empresa:

A tal efecto, se definen los ámbitos y niveles convencionales siguientes:

a. **Ámbito sectorial autonómico:** Comprende todo el ámbito territorial de Cataluña y es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales y personales.

b) **Ámbito de empresa:** Comprende los convenios colectivos estatutarios, que afecten al ámbito de empresa, empresas, grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas a los que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, cuyas actividades estén incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo.

En el ámbito de negociación descrito en la letra b), podrán establecerse las materias objeto de negociación que no concurran con las del presente Acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo in fine del apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

6. Las materias que aquí se regulan, y que son incorporadas al Convenio colectivo marco (algunas derivan de regulaciones de convenios colectivos de ámbitos inferiores); se aplicaran desde la entrada en vigor a estas nuevas regulaciones pactadas en este convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

7. Solución de conflictos extrajudiciales: A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as 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 no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 8

Comisión mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo marco.

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 6 miembros por los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio marco y por otros 6 miembros por las representaciones patronales firmantes y afectadas por el mismo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Las reuniones ordinarias tendrán lugar cada cuatro meses. Las extraordinarias cuando, por la urgencia del asunto, sea convocada por cualquiera de las partes.

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión mixta el de las respectivas partes firmantes por lo que, todas ellas, deberán ser notificadas de cuantas cuestiones se deban plantear a su conocimiento:

Federación de Servicios de Cataluña (Servicios-CC.OO): Vía Laietana, 16, 2ª – 08003 Barcelona.

Federación de Servicios, movilidad y consumo de Catalunya (FeSMC-UGT): Rambla del Raval, 29-35; planta 3, 08001-Barcelona.

Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya (CEMAC): Vía Laietana, 32, 2ª – 08003 Barcelona.

Procedimiento

1. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio marco. La parte a la que interese la intervención de la Comisión mixta, deberá presentar escrito dirigido a dicha Comisión, en alguno de los domicilios indicados en el artículo 8, haciendo constar expresamente:

Nombre, apellido, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

Identificación y justificación de la representación en que actúa.

Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

2. La Comisión mixta se reunirá en el plazo de 10 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta si comparecen, al menos, dos componentes por cada una de las partes que la integra.

La Comisión mixta, de oficio o a petición de partes, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas por el conflicto colectivo para completar la información, en cuyo caso se suspenderá el plazo para emitir la Resolución.

Las Resoluciones de la Comisión mixta se adoptaran por mayoría de cada una de las partes, empresariales y social.

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión mixta, ésta emitirá su resolución en el plazo máximo de 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

En caso de que la Comisión mixta no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo. Posteriormente, las partes deberán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Catalunya y en caso de no ser resuelto el litigio en este ámbito, quedara expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos, desde la recepción de la consulta, ésta no se hubiera reunido, o habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, de no darse resolución del litigio en este ámbito quedara expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del TRLET, para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo marco, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores cuando se presenten los requisitos exigidos legalmente.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión mixta, que se tramitará en la forma y plazos establecidos en 28.1 y 28.2.

4. La Comisión mixta, con carácter previo al inicio de su intervención, ofrecerá a las partes y para el supuesto de no resolver dicha comisión la discrepancia sometida a su consideración, el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente a lo anterior la intervención de la Comisión mixta, en caso de discrepancia en su seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta el sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 9

Funciones

1.- Son funciones específicas de la Comisión mixta, de conformidad con lo que establece el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, las siguientes:

- a. Interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b. Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del convenio colectivo.
- c. Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por el presente convenio y para la aplicación o interpretación derivadas de este.
- e. La Comisión mixta velara especialmente por el conocimiento y recepción de información en todo aquello relativo a la especial problemática de la ocupación así como de la evolución económica de esta, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) vigente en cada momento.
- f. Facultad de adaptación o, en su caso, modificación del presente convenio en los términos que se acuerde.

Artículo 10

Expedientes de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo

En los periodos de consulta a los que hacen referencia los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores, además de la facultad de las secciones sindicales mayoritarias en los Comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos en el sector y que

CVE-DOGC-B-17018086-2017

estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

Artículo 11

Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 12

Organización del trabajo

1. La organización, la Dirección, el control y la vigilancia de la actividad laboral corresponde, en exclusiva, a la Dirección de la empresa y será responsabilidad de Recursos Humanos la gestión para llevar a cabo su desarrollo. Y todo ello con respeto a la legislación vigente.

Correspondiéndole su aplicación práctica, por lo que tienen la facultad de establecer los manuales de procedimiento, normas o reglamentos de funcionamiento que considere necesarios para la correcta instrucción y ejecución del trabajo, para lo cual cumplirá con los derechos y garantías recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, para la representación legal de los trabajadores y secciones sindicales. Su objetivo es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de los servicios básicos y la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, manteniendo actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de la normativa vigente en cada momento.

2. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y procurará colaborar en las mejoras de los métodos o sistemas que se introducirán a fin de mantener y superar cada día la calidad del trabajo encomendado a cada uno de los colectivos en su fase de preparación, desarrollo y ejecución. Por lo general se aplicará el principio de derecho de seguir las instrucciones dadas por la empresa y si no se está conforme reclamar conforme proceda, salvo que estuviere en grave peligro la integridad física o psíquica del trabajador. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

3. -Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del 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.

Artículo 13

Clasificación profesional: grupos

Se establece un sistema de clasificación profesional que se estructura en grupos profesionales y áreas de polivalencia. Sin perjuicio de los criterios de niveles retributivos que puedan existir dentro de cada una de las áreas.

Por lo que la ordenación de los puestos según los diferentes niveles salariales lo es exclusivamente a efectos salariales. La adscripción a un grupo, área funcional o nivel dentro del grupo se efectuará según el criterio de prevalencia, sin perjuicio de la facultad ordinaria que dispone el artículo 39 del ET, así como de la polivalencia funcional que se hubiere acordado.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral. Los grupos profesionales y los puestos de trabajo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 14

Factores de encuadramiento profesional

Para la clasificación en grupos profesionales de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se ponderará los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el ejercicio de las funciones ejecutadas.
2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir con la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del complemento del bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directivas, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de las funciones, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el cual se ejerce el mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo ocupados.

Artículo 15

Estructura clasificación profesional

a. Descripción de los grupos y puestos de trabajo.

1. Grupos profesionales: Están determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen al mismo Área de polivalencia y su salario correspondiente a cada puesto de trabajo que viene determinado por las tablas salariales. En ese sentido se determinan los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Dirección

Grupo II: Mandos y Mandos intermedios

Grupo III: Técnicos/administrativos

Grupo IV: Profesionales

2. Polivalencia

Solo se permite la polivalencia dentro de las áreas de cada grupo profesional y de conformidad con el cuadro que se adjunta como anexo 2. De realizarse la polivalencia fuera de su propia área, la empresa deberá abonar

CVE-DOGC-B-17018086-2017

las diferencias existentes entre el puesto de trabajo propio y el que viniera a realizar y por un periodo máximo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo la persona trabajadora consolidará el puesto de trabajo superior.

3. Definición de grupos profesionales:

Grupo Dirección.-Responsabilidad en dirección y gestión. Tareas y/o funciones que suponen capacidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la Empresa. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Puestos de trabajo: Director

Grupo Mandos y Mandos intermedios.

Son Mandos. - Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Puestos de trabajo: Gerente, Jefe de Planta, Jefe de Turno, Jefe de Sección,

Son mandos intermedios. - Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Puestos de trabajo: Jefe de Departamento, Jefe de Servicio, Jefe de Área, Jefe de Zona, Coordinador de red.

Grupo técnicos/administrativos: Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otros trabajadores, además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.

Puestos de trabajo: Técnico superior, administrativo superior, administrativo, recepcionista, secretario/a, cajero, auxiliar administrativo.

Grupos profesionales: Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto.

Puestos de trabajo: Dependiente especialista, Dependiente, Vendedor/a, Ayudante de sección, Reponedor/a, Auxiliar Caja, Repartidor a domicilio, Mozo Especialista, Oficial especialista, Carretillero, Operador/a, Envasador, Mozo, Conductor/repartidor, Vigilante, Limpieza.

4.- Descripción de los puestos de trabajo

Director: Es la persona trabajadora que ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias, participando en la política de la empresa, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Gerente: Es la persona de confianza y responsabilidad que realiza de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Jefe de Departamento: Es quien tiene a su cargo la dirección, seguimiento y control de las distintas operaciones de los departamentos en los que está dividida la actividad mercantil de la empresa. Compras generales de mercancía. Determinación de las orientaciones y criterios con los que debe realizarse la venta en

CVE-DOGC-B-17018086-2017

la empresa y la instalación de la mercancía en los lineales. Marketing y actividad promocional. Analizar y diseñar la distribución física de los establecimientos y organizar la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales del mismo. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe de servicio: Es el/la trabajador/a responsable de coordinar, organizar y controlar los recursos materiales, técnicos y humanos necesarios para la prestación de servicios, entre otras responsabilidades se encarga de Realizar el control y seguimiento de ejecución de los diversos servicios que prestan las contratas gestionadas por el Departamento. Organizar la prestación de servicios con personal propio en cuanto a Recepción, telefonía, tráfico de documentos, almacenes y vehículos. Evaluar y seleccionar los servicios y establecimientos ofertados por las agencias de viajes, Seguridad, etc. Colaborar en la elaboración del Presupuesto del Departamento y planificar y controlar su ejecución del mismo.

Jefe de área: Es el/la trabajador/a que con su cargo tiene bajo su dirección una área funcional determinada, con uno o varios departamentos.

Jefe de zona: Es el/la trabajador/a que con su cargo tiene la responsabilidad de dirigir y coordinar una zona comercial con varias tiendas, y tiene a su cargo la potestad de poner en funcionamiento todas las políticas, comerciales.

Coordinador de red: El/la coordinador/a de red se encarga de dirigir y coordinar la actividad de un conjunto de unidades de negocio (tiendas Cash & Carry, Almacenes de logística), propias o franquiciadas, dentro de un área geográfica asignada, con la finalidad de adaptar el funcionamiento de cada unidad de negocio según la política marcada por la dirección de la empresa. Su objetivo es aumentar las ventas y/o incrementar la rentabilidad de cada unidad de negocio bajo su responsabilidad, ayudando y aconsejando a los responsables de éstos en la gestión y la organización. También debe garantizar la cohesión de la red de distribución en su zona y garantizar que se respeten tanto la imagen de la empresa como las normas de presentación visuales y de comercialización.

Jefe de planta: Es aquella persona, que se encarga y o responsabiliza de una unidad de negocio, ya sea unidad de venta o unidad logística. Llevando la responsabilidad de la cuenta de explotación, ejecución de las políticas comerciales o logística de la compañía, así como la jefatura jerárquica y responsabilidad del personal a su cargo, servicios prestatarios, responsabilidad sobre los clientes, en instalaciones.

Jefe de turno/producción. Es el/la trabajador/a que con su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Puede coordinar una o varias secciones.

Jefe de sección: Es el/la trabajador/a que con o sin personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Supervisa y controla las funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente. Puede coordinar una o varias secciones en distintos centros de trabajo de una misma empresa en una determinada zona geográfica. Supervisa el proceso de inventarios de una tienda o zona. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Técnico Superior: Son los/las trabajadores/as, que estando en posesión de un título oficial o bien por una dilatada experiencia en los procesos comerciales, realiza trabajos para los que habilita el título o la experiencia. Puede ejercer funciones de mando sobre el personal que esté a su cargo. Adquisición de productos. Marketing. Implantaciones de productos en el punto de venta. Promueve que profesionales o empresarios independientes se acojan al sistema de integración comercial, asesorándoles en aquellos aspectos técnicos y comerciales para el correcto funcionamiento y desarrollo del negocio.

Administrativo superior: Es la persona trabajadora, que estando en posesión de un título oficial o bien por una dilatada experiencia en los procesos administrativos, efectúa la entrada de datos en el sistema informático, extrae listados predefinidos y efectúa su repaso, confecciona facturas, entra en el sistema de cobros efectuados, atiende el teléfono, recibe correspondencia ordinaria o electrónica o cualquier otro trabajo similar.

Administrativo: Es la persona trabajadora que efectúa la entrada de datos en el sistema informático, extrae listados predefinidos y efectúa su repaso, confecciona facturas, entra en el sistema de cobros efectuados, atiende el teléfono, recibe correspondencia ordinaria o electrónica o cualquier otro trabajo similar.

Cajero: Es aquel trabajador/a que se encarga de la tesorería general de la empresa. Relaciones con las entidades bancarias, traspaso de efectivo, gestión de los cobros y los pagos empresariales.

Recepcionista: Es el/la trabajador/a que recibe y acondiciona las mercancías recibidas para su recuento y almacenaje.

Secretaria/o, Asistente: Es la persona trabajadora que a las órdenes de un director, realiza funciones de carácter administrativo. Despacha correspondencia ordinaria. Concierta entrevistas. Para su trabajo es necesario que tenga amplios conocimientos de ofimática e idiomas.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Auxiliar de Caja: Es la persona trabajadora que bajo la supervisión del Gerente o subgerente, realiza el cobro y facturación de las ventas al contado o en tarjeta, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta otras operaciones similares. Funciones que pueden estar encuadradas entre dos grupos profesionales según el tipo de organización empresarial o centro.

Auxiliar Administrativo: Es la persona trabajadora que, bajo la supervisión del administrativo, realiza operaciones elementales administrativas y en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Dependiente Especialista: Es la persona trabajadora que con iniciativa propia ejecuta trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión y de conocimiento del producto. Orienta a los/las clientes/as en sus compras, informarle de las características del producto, calidades, etc. Realiza las tareas necesarias para la disposición del producto al cliente. Colabora en la formación del personal de su sección.

Dependiente: Es la persona trabajadora que efectúa un oficio clásico (carnicero, frutero, etc.) que requiere un aprendizaje, talla y despacha los productos para los cuales está capacitado, puede cobrar o no la mercancía que vende o despacha.

Vendedor/a, comercial: Es la persona trabajadora que realiza las visitas a los clientes de la empresa y les ofrece los productos que comercializa la misma, les informa, realiza pedidos para la empresa, realiza las gestiones para el cobro de las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las directrices autorizadas por la empresa al respecto.

Ayudante de sección: Es la persona trabajadora que, después de la formación oportuna, ayuda a los dependientes, auxiliares caja y vendedores en las funciones que le son propias, facilitándoles el trabajo y pudiendo realizar por sí mismos operaciones de venta/cobro

Reponedor/facturador/mozo: Es la persona que efectúa los trabajos según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Coloca, repone y embala la mercancía. Coloca los precios de los lineales. Orienta a los clientes sobre la ubicación de la mercancía. Retira los embalajes. Marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios.

Mozo Especialista: Es la persona trabajadora que complementa las funciones de mozo, realiza la preparación de pedidos, elabora albaranes, registra códigos, factura y cobra en el punto de venta, verifica mercancías, lleva carretas elevadoras y traspales y se responsabiliza del buen uso y funcionamiento de los aparatos referidos y de cualquier otra función propia de su propia actividad

Oficial especialista: Es la persona trabajadora que realiza funciones propias de un oficial clásico con iniciativa y responsabilidad.

Carretillero: Es la persona trabajadora que utilizando una máquina específica, elevadora, realiza el transporte de la mercancía dentro del almacén o sala de venta, desde la recepción a la zona de almacenaje; transportando igualmente a los muelles de carga y descarga, la mercancía preparada para su expedición.

Operador/a: Es la persona trabajadora que maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación, confeccionando pequeños programas auxiliares, delegados por su superior y bajo su supervisión.

Envasador: Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos. Son funciones específicas: La preparación de la mercancía valiéndose de las máquinas que la empresa ponga a su disposición para ello. Reparto y facturación cobrando o sin cobrar las mercancías. Pesaje de las mercancías. Confección de albaranes. Verificar mercancías. Devoluciones a los proveedores

Mozo: Es el trabajador que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos dentro y fuera del establecimiento. Realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico. Realizando la preparación de pedidos.

Conductor/repartidor: Es el/la trabajador/a que independientemente del tipo de carnet que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realiza tareas consistentes en el reparto de mercancía transportada en el mismo, cuidando tanto el género como el dinero recaudado.

Vigilante: Quien efectúa el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de cualquier establecimiento sea o no comercial, cuidando del orden y la seguridad, tanto de las personas como de las mercancías. Asimismo controla la entrada y salida de clientes/as, personal, vehículos rodados y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros,

incidencias, etc.

Limpieza: Es quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

5. Ascensos a otros puestos de trabajo, determinados en función del ámbito provincial:

Tarragona: El mozo con antigüedad de 2 años en dicho puesto de trabajo pasa a mozo especialista. El Auxiliar administrativo/Caja de 2 años de antigüedad en dicho puesto de trabajo adquirirá de forma automática el puesto de trabajo de administrativo/cajero.

Lleida: El personal del grupo I, nivel 1 y grupo II, nivel 2, pasará a percibir el salario correspondiente al grupo II, nivel1, cuando haya tres años que ocupen los referidos niveles.

Barcelona: El Auxiliar administrativo/Caja de 2 años de antigüedad en dicho puesto de trabajo adquirirá de forma automática el puesto de trabajo de administrativo/cajero.

6. Tabla de equivalencias de los diferentes puestos de trabajo de los respectivos convenios provinciales adscritos a los grupos profesionales. Se incorpora al presente convenio a través del Anexo 2.

Artículo 16

Trabajos de colectivos especiales

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desempeño. El Servicio de Prevención deberá determinar, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

2. Contratación de trabajadores/as minusválidos: Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y al Decreto 86/2015, de 2 de junio, para la Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. Se reconoce la excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el artículo 1.1 del Real Decreto 364/2005.

Artículo 17

Ingresos en la empresa

Por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 18

Períodos de prueba.

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos del sistema de clasificación profesional

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	Directivos, mandos intermedios y responsables de área	Profesionales
Trabajadores indefinidos	3 meses	60 días
Trabajadores temporales, con contrato de duración superior a tres meses	2 meses	30 días
Trabajadores temporales, con contrato de duración inferior a tres meses	1 mes	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos o responsables, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales, el período de prueba podrá ser de tres meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Cuando el trabajador no acredite experiencia en el sector, del tiempo del periodo de prueba se excluirá el dedicado a la formación para el puesto de trabajo por el cual es contratado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

- a. La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
- c. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.
- d. En Lleida, el cese durante el periodo de prueba comportará una indemnización en una cuantía equivalente a la parte proporcional que resulte de abonar 8 días de salario por año de servicio, a contar desde el dieciseisavo día de inicio del contrato hasta el día en que cause baja de la empresa, pero sólo para el personal auxiliar no cualificado para el que el periodo de prueba es de 3 meses. Asimismo, el personal técnico no titulado y administrativo, tiene derecho a la misma indemnización pero computada desde el 31º día de inicio del contrato

Artículo 19

Dimisión y término de preaviso

1. El trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:
 - a. De un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo de responsable, directivos o mandos encuadrados en el grupo profesional directivos y mandos que figuran en los grupos I y II de las distintas tablas salariales.
 - b. Quince días si ostenta puestos de trabajo distintos a las anteriores, salvo que la empresa tenga una plantilla inferior a seis trabajadores/as, incluido el dimisionario, en que el plazo de preaviso será de un mes.
2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

Artículo 20

Indemnización adicional en caso de cese en la empresa por determinadas causas

Exclusivamente, para las provincias de Barcelona y Tarragona, se establecen las siguientes particularidades:

Barcelona	<p>1.- El personal que esté de alta con anterioridad al 2 de octubre de 2015, que desee cesar de la empresa deberá comunicarlo con 8 días de antelación</p> <p>Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET u otras normas aplicables, los trabajadores recibirán en concepto de indemnización por extinción de contrato, cualquiera que sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia firme: dos mensualidades si llevan entre 10 y 15 años: cuatro, si superan los 15 años y por cada cinco años más otra mensualidad adicional.</p> <p>2.-El personal que este de alta a partir del 2 de octubre de 2015, que desee cesar de la empresa deberá comunicarlo con 8 días de antelación</p> <p>Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET u otras normas aplicables, los trabajadores recibirán en concepto de indemnización por extinción de contrato, cualquiera que sea la causa, con excepción 49.1d) y del despido procedente declarado en sentencia firme: dos mensualidades si llevan entre 10 y 15 años: cuatro, si superan los 15 años y por cada cinco años más otra mensualidad adicional.</p> <p>En este sentido, no se contempla como baja voluntaria cuando la misma sea consecuencia de lo dispuesto en el Capítulo V y VII de la Ley General de Seguridad Social.</p> <p>En ambos casos, en caso de defunción del trabajador, la indemnización la percibirán sus herederos legales.</p>
Tarragona	<p>Los trabajadores con contrato indefinido que extingan su contrato por voluntad propia, han de comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de 15 días de la fecha prevista de su cese, si el contrato tiene más de un año de antigüedad.</p> <p>La falta de preaviso comportará la pérdida del salario correspondiente a los días que no se ha realizado el preaviso.</p> <p>Sin perjuicio de otras normas aplicables y cualquiera que sea la causa de extinción de contratos, con excepción del despido procedente declarado por Sentencia firme, los trabajadores recibirán una indemnización pactada en el Convenio según el cuadro adjunto.</p>

Años Antigüedad						
	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
8	4500,06	3750,05	3000,04	2250,03	1500,02	750,01
9	4614,13	3864,12	3114,11	2364,1	1614,09	864,08
10	4728,2	3978,19	3228,18	2478,17	1728,16	978,15
11	4842,27	4092,26	3342,25	2592,24	1842,23	1092,22
12	4956,34	4206,33	3456,32	2706,31	1956,3	1206,29
13	5070,41	4320,4	3570,39	2820,38	2070,37	1320,36

CVE-DOGC-B-17018086-2017

14	5184,48	4434,47	3684,46	2934,45	2184,44	1434,43
15	5298,55	4548,54	3798,53	3048,52	2298,51	1548,5
16	5412,62	4662,61	3912,6	3162,59	2412,58	1662,57
17	5526,69	4776,68	4026,67	3276,66	2526,65	1776,64
18	5640,76	4890,75	4140,74	3390,73	2640,72	1890,71
19	5754,83	5004,82	4254,81	3504,8	2754,79	2004,78
20	5868,9	5118,89	4368,88	3618,87	2868,86	2118,85
21	5982,97	5232,96	4482,95	3732,94	2982,93	2232,92
22	6097,04	5347,03	4597,02	3847,01	3097	2346,99
23	6211,11	5461,1	4711,09	3961,08	3211,07	2461,06
24	6325,18	5575,17	4825,16	4075,15	3325,14	2575,13
25	6439,25	5689,24	4939,23	4189,22	3439,21	2689,2

Artículo 21

Contrato de interinidad y contrato eventual por circunstancias de la producción

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral, se estará a lo dispuesto en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo a las especificidades que a continuación se detallan:

Barcelona	Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulados en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, no pueden superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.
Lleida	Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, podrán tener una duración de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Estos contratos se realizarán siempre por escrito y determinando la causa de la contratación, excepto que la empresa acredite la naturaleza temporal de la prestación. Todos los contratos eventuales efectuados durante la vigencia del presente convenio, se podrán prorrogar hasta la totalidad de los 12 meses Cuando el tiempo del contrato supere los 6 meses, la persona trabajadora recibirá una indemnización de 12 días por año trabajado
Tarragona	Las empresas pueden hacer uso de modalidad de contratación eventual, cuando en el ámbito de la actividad normal se produzcan circunstancias del mercado y de la producción que no permitan ser atendidas con el personal de plantilla habitual en la empresa o centros de trabajo como una sobrecarga de trabajo originada por tareas que exceden de las habituales, ya sea por su volumen como por su estacionalidad u oportunidad, y que ocasionen un desfase entre los efectivos de personal disponible y los requerimientos de personal necesario. También, pueden darse dichas circunstancias, cuando una empresa haya ampliado las secciones de venta de productos en un centro de trabajo, o bien a la instalación de nuevos puntos de venta la consolidación depende de la respuesta del mercado y los sus puestos de trabajo

CVE-DOGC-B-17018086-2017

no pueden ser atendidos por el personal en plantilla.

Para evitar que las empresas se vean obligadas a exteriorizar la ocupación de dichas plazas, mediante empresas de trabajo temporal, estos puestos de trabajo pueden ser ocupados mediante esta modalidad contractual, siempre que suponga la creación efectiva de un nuevo puesto de trabajo.

Cualquiera de las actividades desarrollada por las empresas amparadas por este Convenio, admite la presente modalidad de contratación eventual.

El período máximo dentro del cual pueden realizarse estos contratos es de 18 meses, sin que la duración del contrato supere las tres cuartas partes de este periodo de referencia, ni como máximo los 12 meses.

En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima estipulada en este Convenio, puede prorrogarse expresamente por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho plazo máximo.

Si no hay denuncia o prórroga expresa, o bien si se ha hecho la prórroga, sin agotar el plazo máximo de duración, y el trabajador/a continúa prestando servicios, el contrato se entiende prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo de duración mencionado.

Si el contrato de duración determinada es superior al año, la empresa deberá notificar a la persona trabajadora su finalización con quince días de antelación como mínimo. La falta de este preaviso comportará el abono de los días que no se hubieran avisado previamente, por la parte que lo incumpla.

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 prevista legalmente.

Consideraciones:

a. De todos los contratos que se suscriban de acuerdo con las circunstancias precedentes, se entregará la correspondiente copia básica a la representación sindical que haya en la empresa.

b. No puede utilizarse esta modalidad para sustituir a trabajadores fijos de plantilla.

Al amparo del artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores sobre contratos de interinidad, se acuerda la posibilidad de suscripción para suplir las ausencias derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios, y otros permisos u otras ausencias análogas. En estos casos, es necesario que conste en el contrato, el nombre o nombres y periodos de los trabajador/es objeto de la sustitución, y la causa o causas. Se pueden acumular sucesivamente diversas causas en un solo contrato.

Artículo 22

Contrato a tiempo parcial

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral, se estará a lo dispuesto en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo a las especificidades que a continuación se detallan:

Barcelona	Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar trabajadores a tiempo parcial, en un número que supere el 15% de la plantilla de fijos, en jornada normal, calculado en cómputo anual, salvo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.
Girona	El contrato a tiempo parcial puede llevarse a cabo siempre que el número de horas de trabajo efectivas sea superior a 12 horas semanales y 48 horas mensuales. Los contratos a tiempo parcial de jornadas igual o inferior a 20 horas semanales, de lunes a jueves, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada, sin perjuicio de pacto individual.

Artículo 23

Contratos de Obra o Servicio y Empresas de Trabajo Temporal.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral, se estará a lo dispuesto en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo a las especificidades que a continuación se detallan:

Girona	<p>Seguimiento de los contratos de puesta a disposición. Las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT) Están obligadas a poner a disposición de la Comisión paritaria copia de los contratos que establezcan con las empresas del sector. Esta Comisión debe valorar las causas y las circunstancias de la firma de contratos, y hará el seguimiento de los contratos para evitar actuaciones fraudulentas.</p> <p>Las personas trabajadoras contratadas por ETT que presten sus servicios en empresas vinculadas a este Convenio, percibirán el salario que les correspondería en el nivel del empleo que ejerzan en el sector, incrementado con un plus de eventualidad de un 10 %.</p>
Lleida	<p>Los contratos de obra y servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y la ejecución de la que, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta tendrán una duración máxima de 3 años, transcurrido este tiempo los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa.</p>
Tarragona	<p>Se establecen como servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y, por consiguiente, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, los siguientes:</p> <p>Campaña de Navidad y Reyes</p> <p>Campaña de verano</p> <p>Campaña de Semana Santa</p> <p>Campañas de promoción de venta acompañados de actividad publicitaria</p> <p>Inventarios</p> <p>La duración de los contratos debe ir de acuerdo con la naturaleza de las campañas identificadas, sin que la duración máxima de las actividades relacionadas en este artículo pueda tener una duración máxima de 5 meses dentro de un período de 12. Estos plazos no son aplicables, por el resto de obras o servicios, por las que se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.</p> <p>Al término o fin del contrato, el trabajador/a tiene derecho a una indemnización económica por año de servicio de doce días de salario por cada año de servicio.</p>

Artículo 24

Contratos formativos

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en este artículo para los contratos formativos.

1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La retribución del trabajador en prácticas, no podrá ser inferior al 80 y 90 por 100 durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2.- El contrato para la formación y el aprendizaje. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas, ello sin perjuicio de lo dispuesto en la DT 2ª del Estatuto de los trabajadores. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas; La duración mínima del contrato

CVE-DOGC-B-17018086-2017

no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25

Reglas generales: jornada

En la totalidad de las materias de jornada regulados en este capítulo será de aplicación la parte general del convenio regulada en este capítulo, por lo que para una adecuada interpretación de la regulación de la jornada se tendrá que tener presente siempre la regulación general y las concretas normas específicas de cada ámbito territorial de cada provincia si fuera especial su regulación. Y, teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Artículo 26

Jornada laboral

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será, para cada provincia y año, el siguiente:

Barcelona: 1.748 horas

Girona: 1.794 horas

Lleida: 1.798 horas

Tarragona: 1.787 horas

Tanto al principio como al final de la jornada el trabajador estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación. La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.

La distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, las empresas podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores los descansos que se contemplan para el sector de comercio y los especiales aplicables.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto de los demás trabajadores, ésta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en cuyo caso sólo será posible hacer un fraccionamiento. La jornada diaria igual o inferior a cuatro horas no podrá ser objeto de fraccionamiento.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Barcelona	Dentro de cada empresa y de común acuerdo, se podrá establecer la distribución de la jornada. Se recomendará a las empresas el estudio de las posibilidades reales de su distribución de lunes a viernes.
-----------	---

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	<p>En el cuarto trimestre del año, las empresas señalarán con intervención de los representantes de los trabajadores el calendario laboral para el año siguiente.</p> <p>Todas las empresas que venían disfrutando de una jornada distribuida de lunes a viernes, la seguirán manteniendo. A aquellas empresas que tengan establecida la jornada de lunes a sábado los trabajadores tendrán derecho a descansar, como mínimo, un sábado de cada tres, salvo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa.</p> <p>Los centros Cash & Carry y las empresas que por las especiales características especiales de su trabajo, ubicación y nivel de ventas lo precisen, mantendrán el descanso de un sábado de cada cuatro, como hasta la fecha vienen disfrutando, excepto acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Podrán prolongarse 8 jornadas al año, previa comunicación y por espacio de 2 horas como máximo, compensables en descansos posteriores, dentro de un plazo de 4 meses. Estos descansos se acumularán en medias jornadas.</p>
Girona	<p>En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se deberá compensar a los trabajadores que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana</p> <p>El tiempo mínimo de reposo en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos (1'30 horas).</p> <p>Se entiende como trabajo nocturno el que se realice entre las 22.00 horas y las 06.00 horas de la mañana. Su retribución será la del Convenio, incrementada en un 25%.</p> <p>Los contratos a tiempo parcial de jornada igual o inferior a 20 horas semanales, de lunes a jueves, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada, sin perjuicio de pacto individual.</p> <p>Las empresas, junto con la representación legal de los trabajadores/as, se comprometen a negociar una propuesta de calendario laboral antes del día 28 de febrero. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la fecha prevista, la empresa, cumpliendo con su obligación, actuará conforme ley.</p>
Lleida	<p>En el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, los trabajadores del sector del comercio que así lo soliciten tendrán derecho a realizar fiesta los sábados por la tarde, sin perjuicio del horario mercantil establecido, respetándose un máximo de 1798 horas anuales.</p> <p>Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá incluidos los horarios utilizados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo) y otras interrupciones, en el supuesto que por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se entiendan incluidos en la jornada diaria de trabajo.</p>
Tarragona	<p>En casos excepcionales y previa comunicación al Comité de empresa, los delegados de personal, o en su defecto a los propios trabajadores/as, con 5 días de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por tiempo indispensable para cubrir esta excepción y se compensará de acuerdo mutuo, en cuanto al momento de su disfrute, entre la empresa y el trabajador/a.</p>

Artículo 27

Verificación y ejecución de la jornada anual máxima

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del período de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán como horas extras o mediante descanso equivalente.

Como excepción a lo dicho en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Artículo 28

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Distribución irregular

La distribución irregular, de pactarse, deberá incluirse en el calendario laboral y no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia, trabajadores nocturnos y menores de 18 años.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Girona	<p>Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 del presente convenio, en relación a la provincia de Girona, se establece que en la aplicación del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, las empresas pueden disponer de la distribución irregular de la jornada a lo largo de 90 horas anuales, de las cuales 45 las distribuirá directamente la Dirección empresarial; la distribución de las restantes se han de pactar con la representación social o bien con las personas trabajadoras afectadas, en el supuesto de que la representación social esté ausente.</p> <p>La distribución de jornada, que en ningún caso comportará una jornada superior a 9 horas, deberá ser comunicada a los afectados con una antelación mínima de 10 días naturales.</p> <p>Todo ello sin perjuicio de que, por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores / as, pueda modificarse el número de horas en cómputo anual en distribución irregular de la jornada.</p>
--------	---

Artículo 29

Calendario y cuadros horarios

En el cuarto trimestre del año las empresas señalarán con intervención de los representantes de los trabajadores el calendario laboral para el año siguiente.

Artículo 30

Tiempos de descanso en la jornada diaria de trabajo

El tiempo mínimo de reposo en las jornadas partidas será de dos horas, salvo pacto en contrario. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos, entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada sea igual o superior a cinco horas y media, los trabajadores tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso según el siguiente detalle:

Barcelona: 15 minutos

Girona: 25 minutos en las jornadas continuadas de 5 horas y 30 minutos o más, en estos casos, el descanso se considerara jornada efectiva de trabajo.

Lleida: 15 minutos

Tarragona: 15 minutos

Calendario laboral: Horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas. Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o los sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios; así como los tiempos de descansos entre jornadas, con su consideración o no de trabajo efectivo.

Exclusivamente para Girona, el tiempo mínimo de reposo en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos (1'30 horas).

Y también con carácter exclusivo para Lleida, la persona trabajadora que realice sus funciones exclusivamente con pantalla de ordenador y que no realice otro tipo de trabajo durante su jornada laboral diaria, tendrá derecho a un descanso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, dicho descanso se considerará jornada efectiva de trabajo.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Artículo 31. Descanso semanal

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, haya que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá preavisar por escrito, con indicación de los motivos, al trabajador/a afectado de forma voluntaria podrá aceptar ese cambio, con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación, debiéndose fijar este descanso nueva y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, junto a un descanso semanal.

Se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Tarragona	<p>El descanso es de un día y medio continuado. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as, se pueden acumular los días de descanso semanal para el disfrute en otro momento del ciclo, no superior a cinco semanas. Este descanso no puede ser sustituido por compensación económica.</p> <p>En casos excepcionales y previa comunicación al Comité de empresa, los delegados de personal, o en su defecto a los propios trabajadores / as, con 48 horas de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepción y se compensará de acuerdo mutuo, en cuanto al momento de su disfrute, entre la empresa y el trabajador / a.</p>
Girona	<p>El descanso es de un día y medio que, en caso de necesidad, en zonas turísticas de la provincia, durante el periodo comprendido entre el domingo de Ramos y el 31 de octubre, podrá fraccionarse de forma que, con independencia del día correspondiente al domingo, cada trabajador descansa durante media jornada otro día laborable de la semana. El comercio al por mayor de la provincia de Girona, aparte del cierre preceptivo del domingo, también debe cerrar el sábado por la tarde.</p> <p>En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se deberá compensar a los trabajadores que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana.</p>

Artículo 32

Vacaciones

1. Las vacaciones anuales tendrán la duración del siguiente cuadro por territorios:

Barcelona	<p>22 días laborables, que en ningún caso puedan suponer menos de 30 días naturales, no absorbiendo los festivos intersemanales, a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de forma ininterrumpida. Se pacta expresamente que las vacaciones se realizarán por turnos rotativos. Las vacaciones serán retribuidas con el salario base y el plus de vinculación, si procede. Cuando las vacaciones por mutuo acuerdo de las partes se realicen fuera del periodo pactado, los trabajadores percibirán una gratificación por los treinta días naturales o su equivalente prorrateado. Esta gratificación se encuentra recogida en la tabla salarial de conformidad con el anexo 1</p>
Girona	<p>31 días naturales. Las vacaciones ha de fijarlas la dirección de la empresa, como resultado de la negociación que ha de mantener con los representantes de los trabajadores/as, o con las mismas personas trabajadores en caso de ausencia de sus representantes. Si no disfrutan 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, ambos incluidos, las personas trabajadoras tendrán derecho a una compensación de cinco días más de vacaciones, a elección de la empresa que serán sustituidos por su equivalente en salario. No obstante, la empresa y su personal podrán pactar el disfrute de las vacaciones en periodos diferentes al comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, asimismo, las personas trabajadores que lo soliciten por escrito podrán pactar con la empresa el disfrute de las vacaciones en un periodo diferente; en estos dos supuestos no existirá obligación de compensación de cinco días más de vacaciones.</p>
Lleida	<p>31 días naturales, que de no existir acuerdo previo entre las partes, se disfrutarán por un período mínimo de 25 días, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de forma rotativa y efectuando turnos en estos meses. Si coincide el inicio del periodo de vacaciones con un día festivo o de descanso compensatorio, las vacaciones comenzarán con posterioridad al mencionado día.</p>
Tarragona	<p>22 días laborables sin que nunca puedan ser menos de 30 días naturales, sin absorber los festivos intersemanales y se han de disfrutar, preferentemente, de mayo a septiembre, de acuerdo con las necesidades de la empresa y de común acuerdo entre las partes, con un mínimo del 5% o una persona al</p>

CVE-DOGC-B-17018086-2017

mes.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a los trabajadores que se encuentren disfrutando su periodo de vacaciones.

2. Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se aplique para la determinación de la distribución de las vacaciones. Sin embargo, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiese ese sistema.

Se podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, debiendo de trasladarse a los representantes legales de los trabajadores, caso de que existiera, para abrir un periodo de un periodo de negociación que permita, en su caso, adecuar el periodo a lo que se pudiera acordar. Cuando se preste servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el periodo de disfrute de las vacaciones debe de coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

3. El trabajador/a conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, y, cuando se acuerde el disfrute de las vacaciones, deberá de adicionarse al calendario laboral de la persona trabajadora.

4. 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.

Artículo 33

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se regularán en función de lo establecido en el siguiente detalle, en atención a la provincia:

Barcelona	De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del TRET, la realización de horas extraordinarias se compensará con 1 hora y media en tiempo de descanso, en los términos fijados en el texto legal o acumulando al período de vacaciones.
Girona	La realización de estas horas debe ser voluntaria y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente. Las horas extraordinarias podrán ser abonadas o compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido; en caso de que se abonen, el precio debe ser el que resulte de aplicar un 30% a la hora ordinaria. Durante la vigencia del convenio y sin perjuicio de que puedan pactar las empresas y los representantes legales de los trabajadores, el 50% de las horas extraordinarias que se realicen se compensaran con periodos de descanso retribuidos.
Lleida	Las horas extraordinarias se limitarán al mínimo imprescindible. Cuando por necesidades imprevisibles se realicen, tendrán un incremento, ya sea en tiempo de descanso o bien en compensación económica, por acuerdo entre las partes, como mínimo del 75% sobre el precio/hora normal. Las horas en domingo, festivo o después de las diez de la noche, tendrán un incremento mínimo del 150% sobre el precio / hora normal. Cálculo de la hora ordinaria: Hora ordinaria = total retribuciones/1.798 h

Artículo 34

Salario

Se establecen las tablas salariales para los años de vigencia del presente convenio en el Anexo 1 adjunto al presente texto convencional.

Artículo 35

Gratificaciones extraordinarias

En relación a las gratificaciones extraordinarias habrá de estarse a lo establecido en el siguiente detalle, en atención a la provincia:

Barcelona	<p>Las empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a sus trabajadores una gratificación de carácter extraordinario, en la cuantía de treinta días de salario base y plus vinculación, cuando proceda, en las fechas siguientes: 22 de marzo, 22 de junio y 22 de diciembre.</p> <p>Las tres gratificaciones extraordinarias previstas en este artículo podrán prorratearse mediante acuerdo previo y mayoritario entre empresa y trabajadores.</p> <p>Las empresas que hayan venido abonando dichas gratificaciones de forma prorrateada lo podrán seguir haciendo.</p>
Girona	<p>Las personas trabajadoras vinculadas al presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que son las de Navidad, Julio y Beneficios; su importe es el de una mensualidad de salario base y, en su caso, antigüedad.</p>
Lleida	<p>Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo percibirán tres pagas extraordinarias. Las de julio y diciembre se establece en un mes de salario base más el plus de vinculación. La de beneficios se establece en una mensualidad del total de los emolumentos salariales que el trabajador reciba. Se respetarán las condiciones más favorables y beneficiosas que tenga actualmente el trabajador.</p>
Tarragona	<p>Se establecen tres pagas de devengo superior al mes: verano, Navidad y beneficios, con el importe de una mensualidad, a razón del salario del presente Convenio para cada una, para todo el personal.</p> <p>Los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias son: paga extraordinaria de verano, de 1 de julio a 30 de junio; paga extraordinaria de Navidad, de 1 de enero a 31 de diciembre; paga de beneficios, de 1 de enero a 31 de diciembre.</p> <p>El abono es con respecto a la de Navidad en la fecha de costumbre del mes de diciembre. Con respecto a la de verano, en el mes de junio, y la de beneficios en el mes de marzo. Para su cálculo se computará el salario base más el plus de vinculación a quien le corresponda. Se prorrateará en cómputo anual los periodos de devengo inferiores a un año.</p> <p>Los periodos en que el trabajador/a haya permanecido en situación de incapacidad temporal, se deducirán del total devengado.</p> <p>Todas las pagas extraordinarias son susceptibles de prorrateo y abono mensual, en caso de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, o bien, entre la empresa y los trabajadores/as afectados.</p> <p>En caso de optar por el prorrateo mensual de las pagas, la decisión afecta a todo el personal en plantilla de la empresa.</p>

Artículo 36

Incrementos salariales

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Las tablas salariales 2016-2018 para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Marco, son las recogidas en el Anexo 1.

2016: Incremento del 1% sobre las tablas salariales del 2015 de los respectivos convenios provinciales y con efectos 01/01/2016

2017: Incremento del 1,30% sobre las tablas salariales del 2016 y con efectos de 01/01/2017

2018: Incremento del 1,40% sobre las tablas salariales del 2017 y con efectos de 01/01/2018

Artículo 37

Conceptos salariales–pluses

En relación a los pluses habrá de estarse a lo establecido en el siguiente cuadro, en atención a la provincia:

Tarragona	
Plus de conductor de carretillas elevadoras	El personal recibirá un plus mensual reflejado en la tabla salarial, actualizándose con ella, siempre que su actividad habitual sea la de conducir carretillas elevadoras. Este plus se absorbible y compensable por aquellas cantidades que se reciban en concepto de prima por este motivo. La cantidad se abonará de conformidad con las tablas del anexo 1
Plus de vinculación	Este plus tiene carácter de complemento personal, sólo para los trabajadores/as que lo tengan reconocido por convenio anterior a 1997. No es compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte para el salario base.
Complementos por desplazamiento	En caso de que un trabajador/a sea destinado por la empresa a otro centro de trabajo y éste se encuentre alejado a más de dos kilómetros del casco urbano de la localidad donde preste sus servicios, la empresa se obliga a pagar -le del importe del billete, si hay transporte público para desplazarse, y el horario es coincidente hasta media hora. De otro modo, si no se dan las dos condiciones anteriores, la empresa le abonará, en concepto de kilometraje y si utiliza su vehículo privado para el desplazamiento, 0,19 euros por kilómetro. El mayor tiempo invertido que rebase la media hora se computará como tiempo de trabajo.
Dietas	Los trabajadores/as percibirán la compensación por los gastos normales justificados por concepto de dietas.

Lleida	
Plus de vinculación	Las cantidades que en este momento se perciben por concepto de plus de vinculación (anteriormente antigüedad), se abonarán como plus personal, que no podrá ser absorbible ni compensable por otros conceptos y se revalorizará con los incrementos pactados en el presente convenio.
Plus escaparatismo	El personal que sin tener la categoría de escaparatista, haga de manera habitual este trabajo en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus de 10% del salario convenio.
Plus de transporte	Durante la vigencia de este Convenio y como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece para todos los niveles, un plus de transporte para el 2016 de 61,39 euros mensuales; para el 2017 de 62,19 euros mensuales y para el 2018 de 63,06 euros mensuales. Este importe no tendrá la consideración de salario.
Dietas	Las cantidades no justificadas en concepto de dietas, para el año 2016, serán las siguientes: Almorzar: 2,02 euros

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	<p>Comer: 7,54 euros</p> <p>Cenar: 6,91 euros</p> <p>Dormir fuera casa: 10,93 euros</p> <p>Para el año 2017:</p> <p>Almorzar: 2,05 euros</p> <p>Comer: 7,63 euros</p> <p>Cenar: 6,99 euros</p> <p>Dormir fuera casa: 11,07 euros</p> <p>Para el año 2018:</p> <p>Almorzar: 2,08 euros</p> <p>Comer: 7,73 euros</p> <p>Cenar: 7,08 euros</p> <p>Dormir fuera casa: 11,22 euros</p>
Gastos de locomoción	Aquellos trabajadores, que a petición de la empresa y de forma voluntaria, se desplacen con vehículo propio, percibirán durante la vigencia del presente convenio la cantidad de 0,18 euros por kilómetro efectuado y justificado, así como el importe de los peajes de autopista.
Plus de carga y descarga	Los conductores colaborarán activamente en la carga y descarga de las mercancías y aquellos que conducen vehículo con una carga máxima superior a 2.500 kilos percibirán en el año 2016 un plus de 0,95 euros por día trabajado, en el año 2017 percibirán un plus de 0,96 euros por día trabajado y en el año 2018 un plus de 0,97 euros por día trabajado.

Barcelona	
Plus vinculación	Los trabajadores que a 1 de enero de 2007 tuvieran plus de vinculación, como garantía ad personam, este se les actualizará cada año con el incremento de convenio y la revisión salarial, si procede.
Plus de carga y descarga	Los chóferes colaborarán activamente en la carga y descarga de mercancías, y a los que se encuentren en posesión del permiso de conducir de primera clase se les concederá un plus de carga y descarga diario según tabla salarial de conformidad con el anexo 1, siempre que no cobren primas, comisiones o su trabajo sea medible. Las empresas organizarán la distribución de las mercancías mediante transportes servidos por un chófer y un ayudante cuando efectúen servicios de reparto en vehículos con capacidad de carga de 1.000 Kg. Cuando la carga vaya en palas o sobre roll container y equipado el camión con plataforma elevadora, podrá ir sólo el chófer.
Premio de antigüedad	El trabajador, al cumplir en la plantilla de la empresa 20 años de servicios ininterrumpidos, así como al cumplir 30 años también en las mismas condiciones, percibirá los premios, cuya cuantía se establece en la tabla salarial de conformidad con el anexo 1
Plus de nocturnidad	Los trabajadores que prolonguen su jornada sobrepasando las 23 horas y como máximo hasta las 6 horas, percibirán un incremento salarial del 15% sobre su salario hora en las que se realicen dentro de este periodo de tiempo. Se excluyen de este concepto aquellos trabajos que sean típicamente nocturnos o los que en el momento de fijar su salario se tuvo en cuenta esta circunstancia. Igualmente, cualquier pacto que se produzca de común acuerdo, entre empresas y trabajadores, respecto a compensación horaria, u otra modalidad, no le será de aplicación.
Plus de carretillas	El trabajador que tenga como trabajo habitual, y no esporádica, el manejo de las carretillas enunciados, percibirá un plus según la tabla salarial de conformidad con el anexo 1 por jornada de

CVE-DOGC-B-17018086-2017

elevadoras y preparadoras-elevadoras	trabajo, siempre que no perciba otra prima por este concepto.
Desplazamiento	Las personas trabajadoras que por necesidad de su trabajo tengan necesidad de desplazarse, percibirán 0,19 euros/Km.

Girona	
Plus distancia y desplazamiento	Se acuerda la creación del plus distancia y desplazamiento de manera generalizada para todas las personas trabajadoras, para compensar e indemnizar, de manera genérica, los gastos y el tiempo de desplazamiento que inviertan en acudir a su centro de trabajo. La cuantía de este plus viene determinada en las tablas salariales de conformidad con el anexo 1. El plus Transporte se percibirá íntegro, con independencia del número de horas laborables fijadas en los contratos de trabajo.
Antigüedad	El complemento personal de antigüedad queda sustituido por plus Vinculación a la empresa y dejará de devengarse a partir del 31 de diciembre de 1994. El personal que esté dado de alta en la empresa a partir del 31 de diciembre de 1994 no tiene derecho a percibir este plus de vinculación. En el anexo 1 se adjuntan las cantidades a percibir por el plus de vinculación en virtud del puesto de trabajo y fecha de ingreso en la empresa.
Plus por conocimiento de idiomas	Los trabajadores con conocimientos acreditativos, ante la empresa, de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento sea requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma o lengua que acrediten conocer y que se requiera para el ejercicio de su trabajo.
Gratificación especial por ordenación de escaparates	El personal que, no estando clasificado como escaparartista, tenga, no obstante, con carácter normal la función de ornamentación de escaparates, tiene derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base y al aumento por años de servicio.
Plus de utilización y mantenimiento de máquinas elevadoras y transporte de almacén	Este plus lo recibirán aquellas personas trabajadoras que, de forma específica y habitual, utilicen por su trabajo máquinas elevadoras y transporte de almacén que tengan cuidado de la vigilancia del mantenimiento y hagan un uso adecuado de la máquina que utilicen. Su importe, por la vigencia de este Convenio, es el que queda fijado en las tablas salariales.
Plus por trabajos tóxicos, insalubres o peligrosos	Todas las actividades o manipulaciones que comporten penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales sobre esta materia y deben ser objeto de regulación en los reglamentos de régimen interior de las empresas. El personal que trabaje en cámaras frigoríficas más de un 25% de su jornada laboral habitual, con independencia de que se le dote de prendas adecuadas para su cometido, percibirá un plus del 25% de su salario.
Dietas	El personal que dentro de su jornada laboral se desplace de su centro de trabajo por motivos de trabajo debe ser indemnizado por los gastos que justifique. Cuando por necesidades de trabajo los trabajadores tengan que desplazar con vehículo propio recibirán una indemnización de 0,19 euros por kilómetro. A efectos de la contabilización de los gastos de desplazamientos se entenderá que se produce este cuando el trabajador afectado se le ordene la prestación del trabajo en un centro diferente al habitual y siempre que represente más de 10 kilómetros y en un municipio diferente. Este artículo no afectará al personal contratado como plantilla flotante o itinerante. Las partes podrán establecer mediante pactos individuales otras formas de compensar estos gastos.
Comisiones	Las empresas, cuando en función de las ventas fijen porcentajes de comisión para las personas trabajadoras, deben dar a conocer las tablas de porcentajes a los representantes legales de los trabajadores / as o, en su defecto, a las personas trabajadoras interesadas. La cuantía y los otros criterios para la aplicación de las comisiones se negociarán anualmente en función del conjunto de circunstancias que conforman la situación y la realidad del negocio.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Plus de responsabilidad	Los trabajadores que de manera habitual tengan encomendadas funciones propias de un puesto de trabajo superior percibirán un plus cuantía, el cual debe ser el resultado de incrementar en un 15% su salario base.
Paga de fidelidad	<p>Las personas trabajadoras, vinculadas al presente Convenio, tendrán derecho a percibir en concepto de Paga de Fidelidad, siempre que a título individual, no superan el porcentaje de absentismo, referido en el Anexo 1 en cada uno de los años de vigencia del presente convenio. De este concepto se descontarán aquellas horas no trabajadas bien sean por accidente de trabajo, licencia legal, maternidad o situaciones que de ella se deriven.</p> <p>Los importes brutos a percibir por este concepto, por cada uno de los niveles salariales y cada uno de los años de vigencia del Convenio, se refleja en el Anexo 1. El importe de esta Gratificación / Paga, se incluirá en la nómina de enero del siguiente año sobre el que se ha realizado el cómputo de absentismo.</p> <p>Los trabajadores, que superen el absentismo establecido en cada año de vigencia del Convenio, podrán recuperarlo dentro del mismo año, solicitando por escrito a la empresa y con tiempo suficiente.</p> <p>En caso de que la empresa no responda en el plazo de 20 días naturales a la solicitud, el trabajador / a consolidará la percepción de la totalidad de la gratificación / paga.</p> <p>Las empresas podrán pactar, con sus propios comités de empresa o delegados de personal, el prorrateo de esta paga, distribuida en las doce mensualidades de nómina.</p> <p>El derecho a percibir esta gratificación / paga lo tienen, en proporción al tiempo de contrato, aquellos que hayan estado en la empresa en un período inferior a un año, y se hará efectiva junto con la liquidación que les corresponda.</p> <p>Las cantidades a percibir en concepto de paga de fidelidad son las reflejadas en el anexo 1 para los años 2016,2017 y 2018.</p>
Plus de Presencia e Imagen	El desarrollo de la actividad comercial y el servicio al público de las personas trabajadoras vinculadas al presente convenio presenta una idiosincrasia unida al trato directo con el público en general y, por esa razón, la presencia e imagen de cara al público se convierte en un elemento indispensable e inherente a la prestación de un buen servicio al cliente. Por este motivo se crea un plus de presencia e imagen con el objetivo de indemnizar a las personas trabajadoras por los gastos que puedan ocasionar por motivo de su trabajo y que, genéricamente se pueden definir como gastos derivados a ropa (independientemente del número de piezas de trabajo que la empresa entrega), mantenimiento y limpieza de éstos y de los uniformes entregados por la empresa, a más de los complementos, como pueden ser: corbata, gorra, etc. Y maquillaje, pintura, perfumería etc. El importe del mencionado plus viene fijado por cada puesto de trabajo y de conformidad con las tablas salariales del anexo 1. El plus se percibe íntegro, con independencia del número de horas laborales fijadas en el contrato de trabajo.

Artículo 38

Otros conceptos salariales y condiciones de trabajo.

Barcelona	<p>Ropa de trabajo: Al personal de las empresas afectadas por este convenio se les proveerá, cada año, de dos uniformes adecuados, uno en el invierno y otro en verano, para cada trabajo específico. En las faenas que lo requieran, de acuerdo con la legislación vigente, se proveerá de calzado.</p> <p>Descuento en compras: El personal comprendido en el presente convenio, disfrutará de un descuento del 7% en todas las compras de los artículos que no estén de oferta y que efectúe la empresa en la cual desarrolla su actividad, o en aquellas del mismo grupo que ese determine, hasta un máximo de 600 euros mensuales no acumulados. Este descuento es exclusivamente personal y siempre que se destine al consumo propio. Estas ventas se efectuarán en los formatos y unidades de venta que tenga establecido la empresa. Con el objetivo de no perturbar la programación de suministros y existencias, la dirección y la representación legal de los trabajadores acordarán las normas de organización para efectuar las compras.</p> <p>Trabajo en cámaras: En lo referido al frío, así como en lo que respecta con el personal que trabaja en cámaras, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.</p> <p>Comisiones: El salario establecido para los vendedores incluye una comisión según la tabla salarial</p>
-----------	---

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	establecida en el anexo 1. Si perciben comisión, la cantidad antes referida tendrá la consideración de a cuenta, teniendo derecho a percibir el exceso de esta cantidad de existir.
Lleida	<p>Ropa de trabajo: A las personas trabajadoras que corresponda, de los comprendidos en este convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras piezas de ropa, en concepto de uniformidad, de las conocidas y típicas para la realización de las diferentes y diversas actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de las mencionadas piezas de ropa se deberá entregar al inicio de la relación laboral entre las empresas y personas trabajadoras en número de dos piezas, las cuales se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o al menos, en la mitad de estas.</p> <p>Descuento en compras: Las empresas viene obligadas a vender a sus trabajadores, para su consumo personal y de sus familiares que convivan con ellos, aquellos productos que se vendan en el establecimiento, a precio de coste más gastos generales.</p> <p>Tablón de anuncios: Las empresas afectadas por el presente convenio pondrá a disposición de los comités de empresa y delegados de personal o, en su ausencia, de las personas trabajadoras un tablón de anuncios para fijar cualquier información referente a materias de interés sindical, donde se colocará un ejemplar del convenio para el conocimiento de las personas trabajadoras.</p>
Girona	<p>Festivos: Por lo que hace a los festivos, tiene que ser norma reguladora el calendario oficial vigente aprobado por la Direcció General de Comerç del Departament de la Generalitat de Catalunya para cada año, con la inclusión de las fiestas locales también aprobada por dicho Organismo oficial. Si dichas fiestas coinciden en día de mercado semanal y se trabaja, las horas trabajadas se tienen que abonar adicionando un 35% al precio hora convencional. Los centros de trabajo que habitualmente no trabajan los domingos y lo hagan puntualmente, las horas trabajadas (si están fuera de la jornada laboral semanal) se han de abonar adicionando un 30% sobre el precio hora convencional. Las empresas pueden pactar con su personal cualquier fórmula que signifique una mejora en el precio de estas horas o bien, compensarlas con tiempo de descanso.</p> <p>Personal que se dedica al auto venta: El personal que, conduciendo un vehículo de la empresa, se encarga de realizar la venta, distribución y el cobro hasta el final de las rutas encargadas por la empresa, aunque este en posesión del permiso de conducir de primera clase, tiene que ser equiparado al nivel retributivo de oficial de oficios varios. En el caso de que un conductor profesional al servicio de la empresa padezca un accidente calificado de laboral y como consecuencia de ello le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, la empresa deberá ocuparlo durante dicho tiempo en otro lugar de trabajo.</p> <p>Ropa de Trabajo: la empresa debe proveer obligatoriamente las personas trabajadoras de uniforme, zapatos u otras piezas de ropa, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas típicas para la realización de las diferentes y diversas actividades que el uso aconseja. La provisión de estas piezas de ropa se debe realizar al inicio de la actividad laboral entre la empresa y la persona trabajadora en el número de dos piezas, que se renovaran en anualidades sucesivas de manera conveniente o al menos la mitad.</p> <p>Descuentos en compras: La persona trabajadora tienen derecho a adquirir de la empresa donde presten relación laboral, los artículos o productos destinados exclusivamente a su uso personal, con un descuento del 7% y hasta un límite máximo de 500 euros de compra mensual por trabajador/a; se exceptúan de este derecho aquellos productos que ya tengan sobre su precio cualquier tipo de descuento.</p> <p>Tablón de anuncios: Las empresas afectadas por el presente convenio pondrá a disposición de los comités de empresa y delegados de personal o, en su ausencia, de las personas trabajadoras un tablón de anuncios para fijar cualquier información referente a materias de interés sindical, donde se colocará un ejemplar del convenio para el conocimiento de las personas trabajadoras.</p>
Tarragona	<p>Ropa de trabajo: La empresa debe entregar, a la totalidad del personal, dos piezas de ropa al año, como mínimo, adecuadas a las funciones que desempeña. Se tiene que renovar, a razón de una cada seis meses y con la obligación del personal de usar las piezas de trabajo reseñadas. En los casos de trabajos específicos, como el de cámaras frigoríficas, habrá las piezas necesarias y de uso común para que el personal que realice dichas funciones este protegido adecuadamente. Así mismo, el personal de reparto tiene derecho a una pieza de abrigo con una duración mínima de un año y con la obligación de su uso y devolución de la pieza utilizada al recibir una nueva.</p> <p>Tablón de anuncios: Las empresas afectadas por el presente convenio pondrá a disposición de los Comités de empresa y delegados de personal o, en su ausencia, de las personas trabajadoras un tablón de anuncios para fijar cualquier información referente a materias de interés sindical, donde se colocará un ejemplar del convenio para el conocimiento de las personas trabajadoras.</p>

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Artículo 39

Seguro de accidentes

La protección de seguros de accidentes vendrá determinada en función del territorio, de acuerdo a lo expuesto a continuación:

Barcelona	Seguro de accidentes: Las empresas concertarán un seguro de accidentes individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores y demás personas vinculadas, reseñadas individualmente a partir del momento del alta en la empresa, durante las 24 horas del día y todos los días del año la percepción de 34.000 € por sí mismo o por sus beneficiarios en los supuestos de fallecimiento o invalidez por los grados absoluto y/o total para su profesión habitual que a estos efectos quedan equiparadas. Las empresas que incumplan esta obligación incurrirán en las responsabilidades correspondientes.
Girona	Indemnización por invalidez o muerte por accidente. Las empresas deben establecer en la forma que crea más idónea un seguro de 28.500 euros, a favor de las personas legalmente beneficiarias de las personas trabajadoras que sufran un accidente que conlleve el fallecimiento o la invalidez en los grados de total, absoluta y gran invalidez. Este accidente que debe haber ocurrido exclusivamente durante la prestación del trabajo o in itinere. Las empresas estarán obligadas a contratar un seguro de vida por valor de 43.000 euros, por muerte por todos los trabajadores afectados por este convenio mayores de 45 años y con más de 10 años de antigüedad.
Lleida	Seguro de accidentes: Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas, durante la vigencia de éste, a suscribir por sus trabajadores un seguro por accidentes que cubra las garantías de muerte e incapacidad absoluta en 20.330 euros y 24.642 euros, en cada caso. El seguro cubrirá las 24 horas del día y se expondrá una copia del mismo en un sitio visible del centro de trabajo.
Tarragona	Seguro de accidentes: El seguro para los casos de muerte derivada de accidente de trabajo o común queda fijado en la cantidad de 20.000 euros que las empresas deberán tener contratada. Ayuda por defunción: En caso de fallecimiento del trabajador/a, por enfermedad derivada de cualquier causa, la empresa abonará a los derechohabientes, la suma de dos mensualidades de salario de convenio, que se incrementarán a cuatro meses si la muerte se produce por accidente laboral, siempre que en ambos supuestos el trabajador/a acredite una antigüedad superior a dos años.

Artículo 40

Retirada de carnet

Sólo para aquellas empresas y trabajadores que presten servicios en la provincia de Barcelona y Tarragona, se establece que en caso de retirada de carnets a los choferes, derivada de multas de aparcamiento o de otras causas imputables a la empresa, ésta se compromete a mantener al trabajador sancionado su salario y proporcionarle otra faena.

Artículo 41

Licencias, permisos y excedencias

1-. Licencias retribuidas: El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y el tiempo que a continuación se indican, tendrán los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios a las uniones estables de pareja debidamente acreditadas, cuyo disfrute y características, vendrá determinado en función de la provincia.

Las licencias que regula el presente convenio no impedirán en ningún caso que se disfruten las establecidas en el artículo 37.3 del ET, operando aquellas como derecho mínimo y las que aquí se regulan, como complementarias o como mejora si superan las del artículo 37.3 del ET.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Barcelona	<p>El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Quince días naturales en caso de matrimonio, o formalización de pareja de hecho, debidamente inscrita en el registro oficial correspondiente. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o muerte del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el término será de 4 días. Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos. Un día por traslado de domicilio habitual. Por el tiempo indispensable, por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando esté previsto en una norma legal o convencional un período determinado, se establecerá lo que aquella disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por cien de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.</p> <p>En el supuesto que el trabajador, por el cumplimiento del deber o cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.</p> <ol style="list-style-type: none"> Por realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes oficiales, aportando certificación al finalizar el mismo Y cualquier otra que quede contemplada en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
-----------	--

Girona	<ol style="list-style-type: none"> En los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o defunción de ascendientes o descendientes de primer grado, cónyuge o personas vinculadas por una relación de pareja de hecho, las personas trabajadoras podrán disponer de un máximo de cinco días de licencia, si bien se deben acreditar la gravedad y la necesidad de su caso para que sean remunerados los días que excedan de los previstos en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores. En los casos de hospitalización de un familiar de primer grado, la mencionada licencia podrá ser disfrutada, en forma diferida, dentro de los 10 días naturales siguientes al inicio del hecho causante. Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En lo referido a las parejas de hecho, solamente será de aplicación el párrafo anterior y posterior a aquellas parejas de hecho que, a partir de enero de 2002, se registren en un organismo oficial competente y acrediten dos años de convivencia desde la fecha del registro. Aquellas parejas que lo acrediten gozarán de 15 días de permiso desde el momento del registro. Todas las personas trabajadoras podrán ir al médico o acompañar a un familiar hasta el segundo grado cuando sea necesario, siempre y cuando después se recupere el tiempo invertido en estos quehaceres; con la excepción de la realización de visitas concertadas a médicos especialistas por parte de los propios trabajadores, supuesto en el que no será necesario recuperar las horas invertidas. Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido con el objeto de participar y asistir a la celebración del matrimonio de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad y de primer grado de afinidad. En los casos de enlace mencionados, el/la trabajador/a podrá disfrutar, habiéndolo solicitado, de un máximo de 3 días de permiso no retribuido. <p>No obstante, y sin perjuicio de su inclusión en el presente artículo, para el caso de Girona se establece un permiso no retribuido de un máximo de tres días laborales al año, sin derecho a retribución, que podrá dedicarse a asuntos propios sin más justificación, pudiendo disfrutarse de una sola vez, sin que en ningún caso pueda utilizarse para ampliar periodos de vacaciones, ni como puente entre días festivos, excepto en caso de conformidad de la empresa.</p>
--------	---

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Lleida	2 días de asuntos propios al año, de carácter retribuido y no recuperable. Estos días no podrán acumularse ni a las vacaciones ni a puentes ni tampoco a visperas de festivo (excepto domingos) que marca el calendario laboral.
--------	--

Tarragona	<p>Los trabajadores tienen derecho a la mencionada licencia en los supuestos siguientes, previa comunicación a la empresa, con la antelación suficiente:</p> <p>a. Veinte días naturales por matrimonio, o formalización de pareja de hecho, debidamente inscrita en el registro oficial correspondiente, siempre que se acredite una antigüedad mínima en empresa de un año. Si no se reúne este último requisito, la licencia es de quince días.</p> <p>b. Diez medios días para el examen del carné de conducir.</p> <p>c. La empresa concede, también, permisos por exámenes que tengan lugar en organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre que se justifique previa y posteriormente su comparecencia.</p> <p>d. Durante dos días, que pueden ampliarse hasta tres más si el trabajador/a tiene que desplazarse más de 100 kilómetros, en los casos de: parto de su mujer, enfermedad grave con o sin hospitalización, o muerte, del cónyuge, hijo o padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.</p> <p>e. Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.</p> <p>f. Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del trabajador/a. En los casos de matrimonio de familiares de segundo grado, 1 día por una sola vez al año.</p> <p>g. Los trabajadores/as que lo soliciten, tiene derecho a un día de fiesta al año, por asuntos propios, con carácter retribuido y no recuperable. Será necesario acordar la fecha del disfrute entre las dos partes.</p> <p>h. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deben permanecer hospitalizado tras el parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tiene derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.</p>
-----------	--

2. Excedencias

1. Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 10 días.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 1 año de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional y puesto, si no existiese vacante en el puesto y sí en puesto inferior del grupo profesional propio o inferior grupo, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

2. Excedencia por cuidado de hijos

En la excedencia para cuidado de hijos, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha del nacimiento de este, o fecha de adopción o fecha de acogimiento.. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, por razones motivadas y justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este párrafo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Durante los dos primeros años de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reincorporación será a una actividad y/o puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

3. Excedencia especial

Se podrá conceder al trabajador una excedencia hasta un máximo de un año, con reingreso automático y mis condiciones de trabajo, para atender enfermedad de carácter grave o tratamientos oncológico de familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad. A tal fin quedará justificado el carácter de la enfermedad o tratamiento oncológico, mediante certificado médico oficial.

3. Excedencia forzosa

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia. Se concederá a los trabajadores/as que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas a tenor de lo previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

4. Reducciones de jornada y acumulación lactancia.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

El progenitor, adoptante o acogedor ce carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o del Departamento de Bienestar Social. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas a elección de la persona trabajadora.

La acumulación de lactancia se cuantifica en 15 días hábiles, que podrá unirse a la baja maternal y al periodo de vacaciones.

Artículo 42

Situaciones de incapacidad temporal

En relación con los complementos de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en cada una de las provincias, tal y como se indica a continuación:

Barcelona	<p>Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, en caso de accidente percibirán el 100% del salario de la nómina.</p> <p>En caso de enfermedad percibirán el 100% del salario de la nómina y se les descontará la cantidad establecida en la tabla salarial a razón de 25,5 días por mes completo o su equivalente prorrateado.</p> <p>En caso de intervenciones quirúrgicas o internamientos en la UCI o UVI, el trabajador percibirá el mismo que en el caso de accidente.</p>
Girona	<p>En los procesos de baja por IT, derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el 100% del salario a partir del cuarto día de baja, con el límite de 12 meses.</p> <p>En los casos de baja por IT derivados de enfermedad profesional o accidente laboral, así como en casos de</p>

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	<p>hospitalización, por causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el 100% del salario, hasta el límite máximo de 12 meses.</p> <p>En los casos de hospitalización, la baja por IT deberá ser superior 24 horas de ingreso hospitalario, para generar el derecho al complemento.</p> <p>Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa está obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto este periodo de carencia.</p>
Lleida	<p>El trabajador, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas del trabajador o de sus familiares hasta el primer grado de afinidad y consanguinidad.</p> <p>En caso de enfermedad o accidente, el trabajador afectado percibirá de la empresa el complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real habitual hasta el límite de 12 meses.</p>
Tarragona	<p>En caso de enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, la empresa debe satisfacer al trabajador el cien por cien de la base de cotización que en cada caso. Abonará a su cargo, la diferencia entre lo que ha percibido la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización, hasta un máximo de dieciocho meses.</p>

Artículo 43

Horas sindicales, uso y racionalización

Sin perjuicio de la legislación laboral, en relación al uso y disfrute de las garantías sindicales, se estará a lo establecido en cada circunscripción provincial, tal y como a continuación se detalla:

Barcelona	<p>1. Los trabajadores dentro de la empresa, tendrán derecho a afiliarse libremente a cualquier central sindical. Las empresas no podrán ejercer medidas coactivas ni hacer ningún tipo de acto ni tomar ninguna decisión sobre ningún trabajador, con la intención de subordinar su contratación a su afiliación o no a un determinado sindicato.</p> <p>Las empresas no podrán llevar a cabo ningún tipo de discriminación sobre el trabajador por los motivos indicados en el primer párrafo o por su actividad sindical.</p> <p>Los trabajadores afiliados a centrales sindicales podrán:</p> <p>Recaudar las cuotas de sus afiliados.</p> <p>Fijar publicaciones referentes a materias de interés sindical y laboral, en espacios adecuados para la empresa.</p> <p>Ejercitar el derecho de reunión de acuerdo con lo previsto en las leyes.</p> <p>Acumular entre ellos la reserva de horas establecida para los representantes del personal, previsto en el artículo 68.e) del TREET.</p> <p>Las horas podrán ser acumuladas semestralmente. La acumulación podrá realizarse entre la representación legal de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales en la empresa y pertenecientes a una misma central sindical. En caso de que los representantes legales de los trabajadores acumularan las horas sindicales, deberían ser comunicadas a la empresa por las centrales sindicales.</p> <p>e. Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley orgánica de libertad sindical, mujeres lugar a actos que podrían calificarse de anti-sindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.</p> <p>2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 11, apartado 2, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que el mismo cuenta importantes mejoras, tanto económicas como sociales, y por ello, la representación de los empresarios y de las centrales sindicales firmantes, acuerdan establecer el canon sindical, descontando a los trabajadores del</p>
-----------	---

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	<p>sector que no hayan mostrado su disconformidad por escrito en el plazo de quince días, desde la firma del presente Convenio, la cantidad de 10 euros, por una sola vez. Dichas cantidades serán ingresadas en la cuenta bancaria que, a tal efecto, indiquen las centrales sindicales.</p>
Girona	<p>Los delegados de personal o miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>Empresas de 1 a 100 trabajadores: 20 horas</p> <p>Empresas de 101 a 250 trabajadores: 24 horas</p> <p>Empresas de 251 a 500 trabajadores: 32 horas</p> <p>Empresas de 501 en adelante: 40 horas</p> <p>El crédito horario especificado aquí puede ser acumulado trimestralmente, previa comunicación a la empresa o en la Comisión paritaria.</p> <p>La empresa, con sus delegados o miembros del Comité, puede pactar la acumulación de horas de diferentes miembros en uno o en varios de ellos, sin superar el máximo total de horas disponibles.</p> <p>Los sindicatos mayoritarios, en las empresas con una plantilla superior a 150 trabajadores, y siguiendo el procedimiento legal previsto, pueden establecer la figura del delegado sindical.</p> <p>Se dispone que los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical en el ámbito comarcal, y en un máximo de uno por empresa en el ámbito territorial del presente Convenio, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia.</p>
Lleida	<p>1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato con excepción del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.</p> <p>La copia básica será entregada por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Trabajo. Cuando no haya representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Trabajo.</p> <p>En los contratos sujetos a la obligación de registro en la Oficina de Trabajo, la copia se remitirá junto con el contrato. En el resto de los supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.</p> <p>2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el apartado número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.</p> <p>3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información sobre las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontrataciones.</p> <p>4. Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de empresarios que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de pertenecer a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán un silencio profesional, no pudiendo utilizar esta documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.</p> <p>5. Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos en el ET, serán constitutivas de infracción grave, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.7 RDL 5 / 2000, de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones en el orden social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará según lo dispuesto en la mencionada Ley.</p> <p>6. Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán, en el ejercicio de sus funciones, de todos los derechos y garantías establecidas en el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente.</p> <p>Dentro del ámbito de la empresa, los delegados o miembros del comité podrán acumular parte o la</p>

CVE-DOGC-B-17018086-2017

	<p>totalidad de sus horas sindicales, en otro delegado o miembro del comité, previa comunicación a la empresa de los cedidos y cesionarios, los cuales verán disminuido su crédito horario en el mismo número de las horas cedidas.</p> <p>Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros de comités de las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de las horas mensuales retribuidas que a continuación se determinan:</p> <p>Delegados de personal: 20 horas mensuales</p> <p>De 51 a 100 trabajadores: 25 horas mensuales</p> <p>De 101 a 150 trabajadores: 30 horas mensuales</p> <p>A partir de 151 trabajadores: 35 horas mensuales</p> <p>Las horas mensuales cedidas a los delegados podrán acumularse trimestralmente y deberán consumirse como máximo dentro de los tres meses posteriores al mes correspondiente.</p> <p>7. Con motivo de sufragar los gastos ocasionados por la negociación y seguimiento del Convenio, las centrales sindicales firmantes, previa conformidad del trabajador incluido en el ámbito de aplicación del Convenio ya través de los delegados de personal y miembros del comité de empresa, recaudarán la cantidad de 4,81 euros por trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato. El canon de negociación se podrá descontar durante la vigencia del presente Convenio</p>
Tarragona	<p>1. Los representantes sindicales que, pese a no ser cargos electivos de la empresa, acrediten previamente y suficiente la convocatoria para acudir a congresos del sindicato, tienen derecho a un permiso no retribuido de como máximo seis días de duración durante la vigencia del Convenio.</p> <p>Para evitar anomalías, es requisito imprescindible para tener derecho a este permiso que ningún otro trabajador/a, del mismo sindicato, lo solicite, y la suma de todas las peticiones no exceda de uno por cada diez trabajadores/as o fracción en total. Por ejemplo, en una empresa de veinte y cinco personas trabajadores o fracción, en total el máximo de permisos a conceder por este concepto es de tres. Los trabajadores/as, en el seno de la empresa, tienen derecho a afiliarse a cualquier central sindical.</p> <p>2. Sistema de acumulación de horas En el ámbito de la empresa, los delegados de personal o miembros del Comité de empresa, pueden renunciar a todas las horas que la ley en cuestión les reconozca, a favor de otros delegados o miembros de los comités.</p> <p>Para que sea efectiva la cesión de horas, deberá ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, donde figurarán los siguientes extremos:</p> <p>a) Nombre del cedente y del cesionario.</p> <p>b) Número de horas cedidas y periodo en que se efectúa la cesión. Debe ser por meses completos, hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.</p>

Artículo 44

Comité intercentros

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá, por mutuo acuerdo la creación de Comités Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal para un determinado centro o circunscripción donde fueron elegidas y ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general. De igual forma se atribuye al comité intercentros la función de interlocución ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consulta que se recoge en el artículo 41 del E.T. Así como cualquier otro que tenga como referencia el meritado artículo 41 del E.T, de igual forma, asume las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro.

2. El número máximo de miembros del Comité será de trece. La designación de miembro del Comité Intercentros se realizará por las Secciones Sindicales o por las Federaciones de Cataluña de los sindicatos firmantes. El Comité elegido deberá necesariamente guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de su representación.

3. El Comité intercentros se registrará en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los

CVE-DOGC-B-17018086-2017

trabajadores para los Comités de empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de trabajadores.

4. En materia de Formación continua, y en especial, el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en los artículos 12, 15.2 y concordantes del Real Decreto 395/2007 o normas que le sustituyan.

Artículo 45

Régimen disciplinario

1- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones.

2-. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencias, en leve, grave o muy grave.

2.1-. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no es que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del género 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, aunque que sea por tiempo breve. Si como consecuencia de ello se originara un perjuicio grave a la empresa o se hubiera causado un riesgo en la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el caso.
7. Falta de aseo imagen personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.2. Faltas graves

Se consideraran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien se encuentre en la facultad de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuere reiterada o implicara vulneración manifiesta de la disciplina en el trabajo o de ella se derivara 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 este.
6. Utilizar para uso propio artículos, utensilios o piezas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin 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 sean de diferente carácter, dentro de un trimestre y habiendo

CVE-DOGC-B-17018086-2017

mediado sanción o amonestación por escrito.

10. Fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.

2.3-. Faltas muy grave

Se consideraran 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 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 los materiales, utensilios, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto y malversación cometidos, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o 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 de la empresa, o revelar a personas extrañas su contenido.
7. Originar frecuentes peleas y/o riñas con los compañeros de trabajo.
8. Maltratos 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.
9. 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 prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.
10. La 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.
11. La continuada y habitual falta de aseo e imagen, de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
12. la embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de la faena, siempre que no esté motivada por algún derecho reconocido por ley.
14. La reincidencia en falta grave, encara que sea de diferente carácter, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
15. La reiteración en fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.
16. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de prevención de riesgos laborales, poniendo en peligro la seguridad de los trabajadores y la propia, siempre que la empresa haya comunicado e informado al trabajador las consecuencias de contravenir la normativa de prevención, y haya dotado de los elementos de protección a la persona trabajadora.

3-. 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 les faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

Se entenderá cumplida la exigencia de apertura de expediente disciplinario en aquellos supuestos de faltas graves y muy graves con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará al trabajador, un plazo de al menos tres días hábiles y como máximo una semana a los efectos de que pueda, el afectado, realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores el mismo día que al propio afectado, de toda sanción o apertura de expediente disciplinario.

4.- Sanciones máximas

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

- a. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c. 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 los que la falta sea calificada en su grado máximo.

5.- 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 días, y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

6. A los solos efectos de graduación de las faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad a los siguientes plazos: Faltas leves, 3 meses; faltas graves, 6 meses y faltas muy graves 18 meses.

Artículo 46

Comisión Catalana Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector.

1. La Comisión Estatal Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector se constituye como un órgano colegiado no existiendo por tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, al objeto de fomentar la participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que divulgue e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de empresas y trabajadores/as, y la promoción de actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que deberá aprobar la Comisión negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con la políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la citada Comisión Negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y otros dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo dispuesto en el apartado 2, del artículo 65 ET y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto de la información a que tuviesen acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado a la Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Cometidos de la Comisión: La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a. Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores.
- b. Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

- c. Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d. Promover la implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e. Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.
- f. La formulación de planes sectoriales de prevención.
- g. Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h. Impulsar informes a requerimiento de las partes acerca de las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i. Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que deben ser objeto de evaluación.
- j. Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector.
- k. Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l. Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m. Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n. Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- o. Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- p. Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de quienes hayan sufrido minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- q. Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.
- r. Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y salud laboral.
- s. Emitir informes acerca de las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el sector.
- t. Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que pudieran asignarse.
- u. Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- v. Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Convenio.

Atribuciones de la Comisión

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a. En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente oída la empresa interesada, y la visita se realice por los miembros de la Comisión designados.
- b. Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c. Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d. Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que crean conveniente para

CVE-DOGC-B-17018086-2017

un correcto desempeño de sus funciones.

e. Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

f. Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recabando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.

g. Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

h. Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realicen las empresas en orden a la prevención de riesgos.

Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores/as y carezcan de representantes legales de los trabajadores/as, así como las empresas de menos de 6 trabajadores/as y trabajadores/as autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas deberán acordarse de forma unánime por la Comisión, debiendo responder los mismos a datos objetivos, tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva u otros similares.

Artículo 47

Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores. Estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa en número igual.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta. En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 48

Formación

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores. Dicha formación se realizará dentro de la jornada de la persona trabajadora. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, según se determine en la evaluación de riesgos y otros informes técnicos realizados.

Artículo 49

Principio de igualdad de trato y oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Artículo 50

No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.
2. Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en los puestos y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. Formación profesional.: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.
6. Tiempo de trabajo: Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, a las modificaciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
7. Demás condiciones de trabajo: En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.
8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 51

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la Igualdad

A) Criterios generales

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación laboral unitaria y la sindical, en su caso, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

2. En el caso de las empresas de más de cien trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración negociada y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo.

3. Las empresas deberán elaborar e implantar planes de igualdad de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad determinarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

6. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

7. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

8. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la Comisión de Igualdad Sectorial.

B) Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a la representación laboral unitaria y, en su caso, sindical, pudiendo tales representaciones emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- a. Número de personas en la plantilla del centro de trabajo o de la empresa.
- b. Distribución de la plantilla por edades.
- c. Distribución de la plantilla por tipos de contrato.
- d. Número de personas que han ingresado en la empresa según la modalidad contractual de acceso.
- e. Número de personas que han cesado en la empresa detallado por causas o motivos.
- f. Número de personas con contrato temporal.
- g. Número de conversiones de contrato temporal en indefinido (fijo o fijo discontinuo).
- h. Número de personas por áreas funcionales.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

- i. Número de personas por grupos profesionales (en su caso, se podrá realizar la distribución por categorías profesionales).
- j. Número de personas ascendidas o promocionadas profesionalmente.
- k. Número de personas beneficiarias de acciones formativas.
- l. Número de personas distribuidas según la modalidad de jornada de trabajo.
- m. Número de personas que han adaptado o reducido su jornada de trabajo, o suspendido su contrato por excedencia, por guarda legal u otros motivos familiares.
- n. Número de días de absentismo.
- o. Retribución mensual.
- p. Situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que concurra resolución judicial firme que haya reconocido tales situaciones.
- q. Número de representantes en los órganos unitarios y sindicales.
- r. Número de personas con contrato de alta dirección.

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Las partes negociarán incorporar una plantilla de diagnóstico de situación en la empresa de la igualdad efectiva de mujeres y hombres al objeto de facilitar la labor de captación de datos para llevar a cabo el correspondiente diagnóstico y evaluación de la situación de igualdad, que podrá ser utilizado por las empresas del sector de hostelería.

Los datos del diagnóstico de situación para los planes se referirán siempre al año anterior.

C) Objetivos de los planes de igualdad. Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y entre otros:

- a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, consistente en el mantenimiento, en su caso, de situaciones de actividad laboral y profesional distribuidas por razón de sexo, o de ocupación en mayor medida de puestos de responsabilidad por parte de los hombres en detrimento de las mujeres, así como evitar la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando o responsabilidad.
- c. Establecer programas específicos para la selección y promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.
- d. Revisar la incidencia de las formas de las distintas modalidades de contratación en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas, de las formas de contratación utilizadas.
- e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo

CVE-DOGC-B-17018086-2017

y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos, excedencias legales existentes u otras medidas.

k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por el presente capítulo deberán negociar, con la representación laboral unitaria y, en su caso, la representación sindical, el correspondiente plan de igualdad bajo el principio de buena fe.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias en la negociación del plan de igualdad que revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, se podrá acudir a la Comisión de Igualdad creada en el presente capítulo, al objeto de propiciar la mediación de ésta. Agotada la intervención de la Comisión de Igualdad, cualquiera de las partes podrá instar los procedimientos alternativos de solución previstos.

Una vez firmado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de seguimiento del Plan que contará con un reglamento de actuación velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el mismo y comprobando a través de los indicadores el grado de cumplimiento de cada objetivo y medida.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, transcurridos los cuales se procederá a elaborar un nuevo plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente capítulo.

Artículo 52

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y

CVE-DOGC-B-17018086-2017

que pudieran propiciarlo

En caso de no existir protocolo de actuación en las empresas suscrito con la representación legal de los trabajadores, se aplicará el siguiente:

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central, de existir y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Artículo 53

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Principios generales

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran imprescindible para la mejora de la competitividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector orientadas a:

- a. Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.
- b. Contribuir a la eficacia económica mejorando la acometividad de las empresas y la calidad de prestación de servicio.
- c. Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.
- d. Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

- a. Profesionalización y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.
- b. Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c. Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d. Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e. Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificaciones profesional.
- f. Valoración como factor estratégico para la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 54

Tiempo de formación

Las trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

El tiempo mínimo de formación retribuida para cada trabajador/a será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente convenio. Estas horas podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidades organizativas o funcionales, no fueran utilizadas anualmente.

En cualquier caso, las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional. En especial, dada la actividad del sector y su importancia para el desarrollo correcto de la actividad profesional, todos los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a aquellos que trabajan con colectivos de riesgo, deberán recibir formación relativa a primeros auxilios, acogida, cuidados y atención de personas según edad de atención.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación del artículo 23.1 a), b) y c) del Estatuto de los trabajadores que transcribimos literalmente: El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 55

Financiación

CVE-DOGC-B-17018086-2017

La financiación de las acciones formativas se harán preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia. Especialmente a través de la Generalitat.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as de la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación.

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto organizativo para las empresas del sector. Pendientes de dicho protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de estos recursos en función de sus necesidades y características. Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta.

Para la realización de cuantas funciones sean necesarias para la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudio y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del delegado/a de formación sectorial por organización sindical firmante del presente convenio. Cuantos trabajadores/as desempeñen esta figura tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes del convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas.

A su vez, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los gastos derivados de dicha mediación, tanto para la representación empresarial como para la sindical, serán abonados por la empresa.

Artículo 56

Comisión paritaria sectorial

Pendiente del desarrollo normativo del artículo 26, Estructuras paritarias sectoriales, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, se constituirá la Comisión paritaria sectorial en el ámbito del presente convenio, compuesta por cuatro representantes de la parte sindical y tres de la parte empresarial. Se elaborará reglamento de funcionamiento al respecto en dicha comisión paritaria de formación.

Además de las funciones legalmente establecidas en los apartados 2 y 3 de dicho artículo 26, las partes acuerdan:

1. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial para conocer los perfiles profesionales y las competencias requeridas que permita una mayor vinculación de la formación y la clasificación profesional, así como realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector.

En este sentido, respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector.

2. Participar en la difusión del sistema de formación para el empleo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector.

3. Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.

4. Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa (incluidas becas) regulada en el presente convenio.

5. Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.

Artículo 57

Contratos con finalidad formativa

Se incluyen en este artículo los contratos formativos (de formación y aprendizaje y en prácticas) prácticas profesionales no laborales, formación en centros de trabajo de desempleados/as y becarios/as así como cualquier modalidad similar.

Para asegurar la finalidad de este tipo de contratación, se establece en el presente convenio, la necesidad de que, aquellas empresas que adopten este tipo de contratación aseguren:

- Existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para ello, que facilite el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Se definirán entre otros aspectos duración, contenidos, lugar, horario, sistema de seguimiento, etc., a adoptar en cada caso.
- Establecimiento de becas o ayudas que cubran los gastos ocasionados en este proceso de formación en la empresa para las personas que no tengan asociada una remuneración por ese periodo formativo (gastos de transporte, dietas, material, etc.).
- Informar a la representación sindical de este tipo de contrataciones, con anterioridad a que se produzcan, para que pueda participar activamente en el proceso de seguimiento y tutoría que redunde en un mejor aprendizaje de la persona.
- En relación al Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:

Establecer la vinculación de las prácticas profesionales que se realicen bajo esta modalidad, en el marco de los certificados de profesionalidad aprobados que tengan relación con la actividad que se realiza para fomentar la certificación de las prácticas realizadas.

Facilitar y promover la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos autonómicos.

Certificar el tiempo y contenido de las prácticas formativas realizadas en relación al cumplimiento por parte del trabajador/a de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que se establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.

Artículo 58

Violencia de género

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la distribución del tiempo del trabajo y la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las empresas facilitarán la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

La trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho

CVE-DOGC-B-17018086-2017

a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurren los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

La empresa garantizará el traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

Para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género se establece un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud.

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

4. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se consideraran justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

También los retrasos o ausencias puntuales para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el Juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicas forenses.

5. Extinción del contrato (art. 49 ET): El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

6. Nulidad del despido (art. 55 ET): Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

7. Excedencia: Se establece una excedencia de seis meses, ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo dirigida a la trabajadora víctima de violencia de género.

Artículo 59

Normalización lingüística

En las empresas todos los anuncios o avisos deben ser escritos en catalán. No obstante, si conviene para la correcta comprensión de los trabajadores afectados, también se escribirá en español. Las personas trabajadoras y los empresarios tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen en el seno de la empresa, sin ningún tipo de limitación ni restricción.

En las empresas de más de 50 trabajadores, y en todas aquellas donde los representantes de los trabajadores lo consideren oportuno, se creará una Comisión Paritaria de Normalización Lingüística integrada en el Comité de empresa, que tendrá como finalidad velar por el cumplimiento de este artículo, y en general impulsar la normalización lingüística en el ámbito de las actividades de la empresa.

CVE-DOGC-B-17018086-2017

En las empresas de más de 500 personas trabajadoras y en todas aquellas donde se considere oportuno, se podrá estudiar, conjuntamente con el Departamento de Cultura y Trabajo, la creación de un Servicio Lingüístico de Empresa, en su seguimiento participaran las secciones sindicales y la representación de los trabajadores.

Artículo 60

Cláusula de inaplicación de las condiciones laborales

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del ET previo desarrollo de un periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la exigencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo se notificará a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación habrá de determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración no podrá superar el periodo de vigencia del convenio, así como la forma y termino de recuperación del nivel salarial, ya sea por inaplicación del incremento salarial o bien por la minoración salarial.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar a partir del planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o en ésta no se haya alcanzado acuerdo, las partes habrán de recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento al arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya en cada momento.

Artículo 61

Jubilación ordinaria, jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

Disposición transitoria primera

Expresamente se declara la neutralidad económica del presente sistema de clasificación profesional y su aplicación en niveles retributivos, en su proceso de tránsito desde los convenios actuales al actual. En consecuencia, la aplicación de la disposición del presente convenio que regula el sistema de adscripción a los grupos profesionales, jamás supondrá incremento salarial alguno o reclasificación profesional, ya que el sistema no conlleva determinación salarial alguna. De igual forma tampoco supone cambios en el aspecto económico de la estructura salarial de los puestos o sistemas utilizados en la negociación colectiva que territorial anterior a este convenio. En las posibles discrepancias que puedan surgir, las partes se someterán obligatoriamente y con carácter previo al dictamen de la comisión paritaria del presente convenio colectivo antes de iniciar cualquier acción judicial.

La adecuación de los grupos, y puestos al presente Convenio colectivo serán las recogidas en los anexos del presente convenio.

Disposición transitoria segunda

Las organizaciones firmantes se comprometen, durante el 2017, a realizar un estudio que tenga como objetivo la consecución y aplicación de un plan de pensiones sectorial para el conjunto de empresas y trabajadores del sector. Hasta dicho momento se mantendrá la expectativa de derecho del artículo 19 BIS para las provincias de Barcelona y Tarragona.

Anexo 1

Tablas salariales y conceptos retribuidos diferenciados por provincias: Barcelona, Tarragona, Girona y Lleida

Tabla salarial Barcelona			
Puesto de Trabajo	2016	2017	2018
Jefe de ventas y/o compras	1.439,60 euros	1.458,31 euros	1.478,73 euros
Jefe de personal	1.439,60 euros	1.458,31 euros	1.478,73 euros
Jefe de tesorería	1.331,75 euros	1.349,06 euros	1.367,95 euros
Jefe administrativo	1.382,65 euros	1.400,62 euros	1.420,23 euros
Jefe equipo informática	1.382,65 euros	1.400,62 euros	1.420,23 euros
Encargado general establecimiento	1.439,60 euros	1.458,31 euros	1.478,73 euros
Jefe de almacén	1.365,21 euros	1.382,96 euros	1.402,32 euros
Jefe de grupo	1.218,03 euros	1.233,86 euros	1.251,13 euros
Jefe de sección profesional	1.274,49 euros	1.291,05 euros	1.309,12 euros
Jefe sección administrativa	1.345,93 euros	1.363,43 euros	1.382,52 euros
Programador informática	1.345,93 euros	1.363,43 euros	1.382,52 euros
Operador	1.270,43 euros	1.286,94 euros	1.304,96 euros
Oficial administrativo	1.270,43 euros	1.286,94 euros	1.304,96 euros
Oficial de caja	1.270,43 euros	1.286,94 euros	1.304,96 euros
Administrativo	1.190,20 euros	1.205,67 euros	1.222,55 euros
Auxiliar administrativo	1.125,95 euros	1.140,59 euros	1.156,55 euros
Auxiliar caja	1.165,23 euros	1.180,38 euros	1.196,90 euros
Vendedor	1.273,51 euros	1.290,06 euros	1.308,12 euros
Dependiente especialista	1.270,43 euros	1.286,94 euros	1.304,96 euros
Dependiente	1.237,90 euros	1.253,99 euros	1.271,54 euros
Oficial de mantenimiento	1.218,45 euros	1.234,29 euros	1.251,57 euros
Chófer primera repartidor	1.218,45 euros	1.234,29 euros	1.251,57 euros
Chófer segunda repartidor	1.194,36 euros	1.209,89 euros	1.226,83 euros
Mozo especialista	1.190,20 euros	1.205,67 euros	1.222,55 euros

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Mozo	1.136,73 euros	1.151,51 euros	1.167,63 euros
Vigilante	1.165,26 euros	1.180,40 euros	1.196,92 euros
Personal de limpieza	1.155,09 euros	1.170,11 euros	1.186,49 euros
Aprendiz de segundo año	966,25 euros	978,81 euros	992,51 euros
Aprendiz de primer año	996,25 euros	978,81 euros	992,51 euros
Premio vacaciones	211,74 euros	214,49 euros	217,49 euros
Plus carga y descarga	1,35 euros	1,37 euros	1,39 euros
Premio antigüedad 20 años	599,38 euros	607,17 euros	615,67 euros
Premio antigüedad 30 años	1.129,99 euros	1.144,68 euros	1.160,70 euros
Plus carretas elevadoras	0,94 euros	0,95 euros	0,96 euros
Descuento enfermedad	3,60 euros	3,65 euros	3,70 euros
Comisión vendedores	248,94 euros	252,18 euros	255,71 euros

Tabla salarial Girona			
	2016	2017	2018
Grupo 5			
Nivel VIII (34h/semana)	552,94 euros	560,13 euros	567,97 euros
Grupo 4			
Nivel VII	818,66 euros	829,30 euros	840,91 euros
Nivel VI	902,40 euros	914,13 euros	926,92 euros
Grupo 3			
Nivel V	982,65 euros	995,42 euros	1.009,35 euros
Grupo 2			
Nivel IV	1.052,50 euros	1.066,28 euros	1.081,20 euros
Nivel III	1.156,8 euros	1.171,83 euros	1.188,23 euros
Grupo 1			
Nivel II	1.222,01 euros	1.237,9 euros	1.255,23 euros
Nivel I	1.319,75 euros	1.336,9 euros	1355, 61 euros

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Pluses provincia Girona									
		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
Plus presencia e imagen	2016	26,71€	26,71€	26,71€	26,71€	26,71€	26,71€	27,44€	27,44€
	2017	27,05€	27,05€	27,05€	27,05€	27,05€	27,05€	27,79€	27,79€
	2018	27,42€	27,42€	27,42€	27,42€	27,42€	27,42€	28,18€	28,18€
Plus distancia y desplazamiento	2016	26,71€	26,71€	26,71€	26,71€	26,71€	26,71€	27,44€	27,44€
	2017	27,05€	27,05€	27,05€	27,05€	27,05€	27,05€	27,79€	27,79€
	2018	27,42€	27,42€	27,42€	27,42€	27,42€	27,42€	28,18€	28,18€

Plus vinculación Girona									
		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
De 01.01.91 a 31.12.94	2016	21.05€	19.83€	19.67€	17.65€	16.64€	16.02€	14.03€	-
	2017	21.32€	20.08€	19.92€	17.87€	16.85€	16.22€	14.21€	-
	2018	21.61€	20.36€	20.19€	18.12€	17.08€	16.44€	14.40€	-
De 01.01.87 a 31.12.90	2016	42.10€	39.62€	39.37€	35.30€	33.27€	31.4€	28.05€	-
	2017	42.64€	40.13€	39.88€	35.75€	33.7€	31.8€	28.41€	-
	2018	43.23€	40.69€	40.43€	36.25€	34.17€	32.24€	28.80€	-
De 01.01.83 a 31.12.86	2016	63.16€	59.49€	59.05€	52.96€	49.93€	47.12€	42.09	-
	2017	63.98€	60.26€	59.81€	53.64€	50.58€	47.73€	42.63€	-
	2018	64.87e	61.10€	60.64€	54.39€	51.28€	48.39€	43.22€	-
De 01.01.79 a 31.12.82	2016	84.21€	79.32€	78.73€	70.6€	66.56€	62.83€	56.12€	-
	2017	85.30€	80.35€	79.75€	71.51€	67.42€	63.64€	56.84€	-
	2018	86.49€	81.47€	80.86€	72.51€	68.36€	64.53€	57.63€	-
De 01.01.75 a 31.12.78	2016	105.27€	99.15€	98.41€	88.26€	83.21€	78.52€	70.16€	-
	2017	106.63€	100.43€	99.68€	89.4€	84.29€	79.54€	71.07€	-
	2018	108.12€	101.83€	101.07€	90.65€	85.47€	80.65€	72.06€	-

CVE-DOGC-B-17018086-2017

De 01.01.71 a 31.12.74	2016	126.33€	119.00€	118.11€	105.91€	99.85€	94.23€	84.19€	-
	2017	127.97€	120.54€	119.64€	107.28€	101.14€	95.45€	85.28€	-
	2018	129.76€	122.22€	121.31€	108.78€	102.55€	96,79€	86.47€	-
De 01.01.67 a 31.12.70	2016	147.37€	138.82€	137.78€	123.56€	116.50€	109.9€	98.22€	-
	2017	149.28€	140.62€	139.57€	125.16€	118.01€	111.32€	99.49€	-
	2018	151.37€	142.58€	141.52€	126.91€	119.66€	112.87€	100.88€	-
De 01.01.63 a 31.12.66	2016	168,43€	158.66€	157.46€	141.22€	133.14€	125.64€	115.28€	-
	2017	170,61€	160.72€	159.50€	143.05€	134.87€	127.27€	116.77€	-
	2018	173,00€	162.97€	161.73€	145.05€	136.75€	129.05€	118.4€	-

Paga de fidelidad Girona									
Niveles retributivos	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
Paga de fidelidad 2016	663,74	663,74	663,74	663,74	663,74	663,74	663,74	564,18	
Paga de fidelidad 2017	672,37	672,37	672,37	672,37	672,37	672,37	672,37	571,51	
Paga de fidelidad 2018	681,78	681,78	681,78	681,78	681,78	681,78	681,78	579,51	

El porcentaje máximo de absentismo para percibir la paga de fidelidad para los años 2016, 2017 y 2018 será del 2%. El porcentaje sobre el total retribuido si se tiene derecho a percibir la paga de fidelidad, para los años 2016, 2017 y 2018 será el 5%

Tabla salarial Lleida			
	2016	2017	2018
Grupo I			
Nivel 3			
Aprendices de 16 a 17 años	630,33 euros	638,52 euros	647,45 euros
Nivel 2			
Trabajadores sin experiencia, 18 – 20 años	763,99 euros	773,92 euros	784,75 euros
Nivel 1			
Ayudante, auxiliar administrativo, telefonista, ayudante de montaje, ayudante de cortador, oficial 2ª, mozo, chofer, reponedor, personal de limpieza	844,68 euros	855,66 euros	867,63 euros

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Grupo II			
Nivel 2			
Vigilante, portero, mozo especialista	866,50 euros	877,76 euros	890,05 euros
Nivel 1			
Vendedor, viajante, corredor de plaza, oficial de 1ª, oficial administrativo, dependiente, comprador, autoventa	888,29 euros	899,83 euros	912,42 euros
Grupo III			
Nivel 1			
Jefe de sucursal, supermercado, almacén y grupo. Jefe de sección, contable. Jefe de sección administrativa. Cajero, taquimecanógrafo e idiomas extranjeros. Encargado de establecimiento, dibujante, rotulista y escaparatista.	917,98 euros	929,91 euros	942,92 euros
Grupo IV			
Nivel 2			
Jefe de personal, compras, ventas, jefe de división y administración	1.038,79 euros	1.052,29 euros	1067,02 euros
Nivel 1			
Encargado general	1.074,27 euros	1.088,23 euros	1.103,46 euros
Grupo V			
Nivel 2			
Director Titulador de grado medio	1.120,83 euros	1.135,40 euros	1.151,29 euros
Nivel 1			
Titulado de grado superior	1.282,78 euros	1.299,45 euros	1.317,64 euros

Tabla salarial Tarragona			
	2016	2017	2018
Grupo I			
Empaquetador	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Personal de limpieza	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Trabajador no cualificado de 16 años	676,78 euros	685,58 euros	695,18 euros
Trabajador no cualificado de 17 años	676,78 euros	685,58 euros	695,18 euros
Vigilante/a	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Grupo II			
Auxiliar administrativo/a	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Administrativo/a	875,79 euros	887,17 euros	899,59 euros

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Auxiliar de caja	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Ayudante/a	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Chofer de 1ª	875,79 euros	887,17 euros	899,59 euros
Chofer de 2ª	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Dependiente/a	929,73 euros	941,81 euros	954,99 euros
Mozo	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Mozo especializado – operador de toro	875,79 euros	887,17 euros	899,59 euros
Profesional de oficio-oficial de 1ª	875,79 euros	887,17 euros	899,59 euros
Profesional de oficio- oficial de 2ª	854,47 euros	865,58 euros	877,70 euros
Grupo III			
Capataz	890,38 euros	901,95 euros	914,58 euros
Contable, cajero	943,82 euros	956,09 euros	969,47 euros
Jefe de almacén	1.077,03 euros	1.091,03 euros	1.106,30 euros
Jefe de sección administrativa	1.043,80 euros	1.057,36 euros	1.072,16 euros
Jefe de sección mercantil	938,26 euros	950,45 euros	963,75 euros
Oficial administrativo/a	899,37 euros	911,06 euros	923,81 euros
Programador/a	943,82 euros	956,09 euros	969,47 euros
Secretario/a	921,55 euros	933,53 euros	946,60 euros
Supervisor	1.021,82 euros	1.035,10 euros	1.049,59 euros
Viajante	938,26 euros	950,45 euros	963,75 euros
Grupo IV			
Titulado de grado medio	1.082,28 euros	1.096,35 euros	1.111,70 euros
Titulado de grado superior	1.238,92 euros	1.255,02 euros	1.272,59 euros
Grupo V			
Jefe de administración	1.123,76 euros	1.138,36 euros	1.154,30 euros
Jefe de compras	1.199,29 euros	1.214,88 euros	1.231,88 euros
Jefe de división	1.226,71 euros	1.242,65 euros	1.260,04 euros
Jefe de personal	1.199,29 euros	1.214,88 euros	1.231,88 euros
Jefe de ventas	1.199,29 euros	1.214,88 euros	1.231,88 euros
Grupo O			
Director/a	1.388,00 euros	1.406,04 euros	1.425,72 euros

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Plus de conductor de carretilla elevadora	31,46 euros	31,87 euros	32,31 euros
---	-------------	-------------	-------------

Anexo 2

(Véase la imagen al final del documento)

[Equivalencia_cas.pdf](#)

(17.018.086)

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales				
Grupo 1 Dirección	Barcelona	Girona	Tarragona	Lleida
Director/a		Titulado grado superior (Grupo 1) Director administrativo (Grupo 2)	Director/a titulado grado superior	Titulado Grado Superior (Grupo 5 Nivel1) Director (Grupo 5 Nivel2)
Grupo 2 mandos				
Jefe Departamento Jefe de servicio	Jefe de ventas Jefe de compras Jefe de personal Jefe de tesorería Jefe de administración Jefe de equipo informático	Director administrativo (Grupo 2) Jefe de personal, compras, ventas, [...] (grupo 3 y grupo 4) Jefe Departamento (grupo 3)	Jefe de ventas Jefe de Admón Jefe de personal Jefe de compras Jefe de división	Jefe División (Grupo 4 Nivel 2) Jefe Personal, compras, ventas, administración (Grupo 4 Nivel 2)
Jefe de Área Jefe de Zona Coordinador Red		Jefe Divisó (grupo 3) Titulado Grau Superior (Grupo 1)	Titulado de Grado Medio	Titulado Grado Medio (grupo 5 nivel 2)
Grup 3 Técnicos/administrativos				
Técnico superior Administrativo superior	Preparador / operador informática Administrativo Oficial Caixa Oficial Administrativo	Dibujante (grupo 5) Secretario/a de dirección (grupo 3) Viajante (grupo 5) Contable (grupo 5) Operador de máquinas informáticas (grupo 5)	Administrativo Programador Contable /cajero Oficial Administrativo	Contable (grupo 3 nivel 1) Comprador (grupo 2 nivel 1) Oficial Administrativo (grupo 2 nivel 1)
Administrativo /cajero Recepcionista Secretario/a	Operador/a	Oficial Administrativo (grupo 6) Telefonista (grupo 7) Auxiliar de máquinas informáticas (grupo 7)	Secretario/a	Administrativo (grupo 2 nivel 2) Telefonista (grupo 1 nivel 1)
Auxiliar caja/Adm.	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo (grupo 7)	Auxiliar administrativo	

CVE-DOGC-B-17018086-2017

Grupo 4 Mandos intermedios

Gerente	Jefe de almacén	Jefe de almacén (grupo 4) Encargado general (grupo 3)	Jefe de almacén Jefe Sección mercantil Jefe Sección Administrativa	Encargado general (grupo 4 nivel 1)
Jefe de planta Jefe de turno (venta) jefe sección	Encargado Establecimiento Jefe de grupo Jefe de sección profesional Jefe de sección Administrativo	Jefe de grupo (grupo 5) Dependiente mayor (grupo 5) Encargado de sección de caja (grupo 5) Encargado de establecimiento (grupo 4)	Supervisor Capataz	Jefe de almacén y grupo (grupo 3 nivel 1) Encargado de establecimiento (grupo 3 nivel 1) Jefe de sección (grupo 3 nivel 1) Jefe de sección Administrativa (grupo 3 nivel 1) Jefe de Sucursal, supermercado (Grupo 3 Nivel 1)

Grupo 5 profesionales

Dependient/a Vendedor/a Dependiente especialista	Vendedor/a Dependiente especialista	Escaparatista (grupo 6) Dependiente (grupo 6) Oficial de oficios varios (grupo 6) Cobrador (grupo 6)	Dependiente Viajante	Escaparatista (grupo 3 nivel 1) Cajero/a (grupo 3 nivel 1) Vendedor (grupo 2 nivel 1) Oficial de 1ª (grupo 2 nivel 1) y de 2ª (grupo 2 nivel 2) Dependiente/a (grupo 2 nivel 1)
Ayud. sección Reponedor/a Aux.caixa	Dependiente Auxiliar caja	Ayudante de Oficios diversos (grupo 7) Auxiliar de Caja de 18 años o más (grupo 7) Operador de terminal de caja informatizada (grupo 7)	Ayudante/a Auxiliar Cajero	Auxiliar administrativo (grupo 1 nivel 1) Ayudante (grupo 1 nivel 1) Reponedor (grupo 1 nivel 1)
Mozo especialista Oficial especialista carretiler/a operador/a	Operador Mozo especialista oficial de mantenimiento	Mozo especializado (grupo 7)	Mozo Especialista profesional de oficios	Mozo especializado (Grupo 2 Nivel 2)
Envasador/a Mozo	Mozo		Empaquetador Mozo (grupo 2) Profesional de oficios 2ª	Mozo (grupo 1 Nivel 1) Trabajadores de 16 y 17 años (grupo 1) Trabajadores sin experiencia (grupo 1 nivel 2)
Conductor/ Repartidor	Chofer de 1ª y 2ª	Conductor c y b	Chofer 1ª y Chofer 2ª	
Vigilante	Vigilante	Vigilante (grupo 7)	Vigilante	Vigilante (grupo 2 nivel 2)
Limpieza	Personal de limpieza		Personal de limpieza	

*CADA RECTÁNGULO ROJO ES EL ÁREA FUNCIONAL DONDE SE PERMITE LA POLIVALENCIA