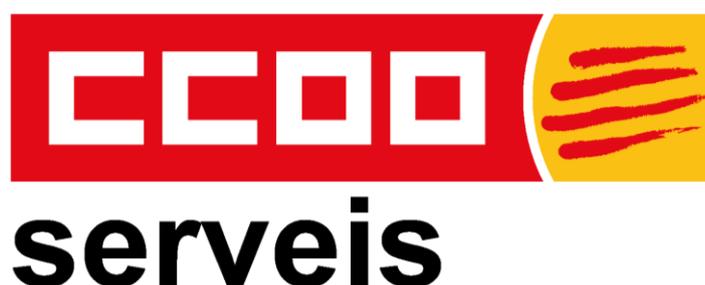


II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya para los años 2016-2019

Vigencia desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019

(código de convenio número 79002935012011)

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 7453 - 13.9.2017



II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya para los años 2016-2019

**(código de convenio número 79002935012011)
Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya Núm. 7453 - 13.9.2017**

**II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya
para los años 2016-2019**

Índice

RESOLUCIÓN TSF/2127/2017	7
Preámbulo.....	8
Capítulo 1.- Disposiciones generales	
Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial	9
Artículo 2.- Ámbito temporal.....	9
Artículo 3.- Sustitución y envío.....	10
Artículo 4.- Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.....	10
Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción	11
Artículo 6.- Denuncia.....	11
Capítulo 2.- Del personal	
Artículo 7.- Grupos profesionales.....	12
Artículo 8.- Definición de los grupos profesionales	13
Artículo 9.- Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y periodos probatorios	16
Artículo 10.- Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación parcial.....	17
Capítulo 3.- Del tiempo de trabajo	
Artículo 11.- Ordenación y distribución de jornada.....	20
Artículo 12.- Permisos y licencias retribuidas.....	20
Artículo 13.- Vacaciones	20
Artículo 14.- Enfermedad y accidente de trabajo	21
Capítulo 4.- Organización del trabajo	
Artículo 15.- Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados	22
Artículo 16.- Movilidad funcional	22
Capítulo 5.- Del salario	
Artículo 17.- Estructura salarial	23
Artículo 18.- Incremento salarial.....	23
Artículo 19.- Horas extraordinarias.....	23
Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.....	24
Capítulo 6.- Disposiciones diversas	
Artículo 21.- Seguros.....	25
Artículo 22.- Código de conducta	25
Artículo 23.- Faltas y sanciones	25
Artículo 24.- Sanciones	28

**II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya
para los años 2016-2019**

Capítulo 7.- De los derechos colectivos

Artículo 25.- Derechos sindicales	29
Artículo 26.- Garantías sindicales	29
Artículo 27.- Cuotas sindicales.....	29
Artículo 28.- Información	29
Artículo 29.- Sistema de acumulación de horas	29
Artículo 30.- Comité Intercentros.....	29
Artículo 31.- Excedencia por cargo sindical	30
Artículo 32.- Formación y promoción profesional	30
Artículo 33.- Personal con discapacidad. Trabajos de colectivos especiales.....	31
Artículo 34.- Inaplicación de las condiciones de trabajo.....	31
Artículo 35.- Comisión mixta	32
Artículo 36.- Procedimiento	32
Artículo 37.- Funciones	34
Artículo 38.- Solución de conflictos extrajudiciales.....	35
Artículo 39.- Seguridad y salud	35
Artículo 40.- Igualdad en el trabajo.....	35
Artículo 41.- Planes de igualdad	35
Artículo 42.- Protección a la maternidad	39
Artículo 43.- Protección integral contra la violencia de género.....	40
Artículo 44.- Prevención y tratamiento (en el ámbito laboral) de situaciones de persecución moral y sexual, así como por razón sexo.....	41
Artículo 45.- Normalización lingüística	43
Artículo 46.- Derecho supletorio.....	43
Disposiciones	44
Disposición adicional 1ª	
Disposición adicional 2ª	
Disposición adicional 3ª	
Disposición final - Disposición derogatoria primera y segunda	
Anexo 1.- Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales Convenio colectivo de Catalunya	45
Anexo 2.- Provincia de Barcelona.....	45
Anexo 3.- Provincia de Girona	52
Anexo 4.- Provincia de Tarragona	61
Anexo 5.- Provincia de Lleida	71
Anexo 1. Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales Convenio colectivo de Catalunya	78

II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya para los años 2016-2019

RESOLUCIÓN TSF/2127/2017, de 19 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya (código de convenio número 79002935012011).

Visto el texto del II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya, suscrito, en fechas 8 de febrero, 12 de abril y 15 de mayo de 2017, por la parte empresarial, por los representantes de las patronales GEPSAP, GEDAT, GEDAL y GEDAG, y por la parte social, por los representantes de la Federación de Servicios de CCOO de Catalunya y por los representantes de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya, 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 Catalunya,

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, 19 de julio de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Traducción literal del texto firmado por las partes:

Preámbulo

Las partes firmantes coinciden en la conveniencia social y empresarial de establecer un Convenio Autonómico negociado que pueda englobar, respetando las diferencias esenciales, los trabajadores del sector en Cataluña.

La realidad, propia y específica, del sector de supermercados y autoservicios requiere un esfuerzo de las partes por dotarlo de autonomía y especificidad.

El amparo legal se enmarca en el artículo 83.2 del TRLET, según el cual:

Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que tienen que resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de diferente ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con el establecido en la presente Ley.

Después de la negociación de lo que fue el Acuerdo marco de Cataluña para nuestro sector, las partes suscribieron acuerdos estatutarios propios del sector en aquellas provincias en las cuales se encuadraban en ámbitos más amplios, con el objetivo de poder conseguir un acuerdo colectivo por toda Cataluña que homogeneíse el marco laboral común, pero respetando aquellas especificidades provinciales que se entienden compatibles con un convenio común y que las partes han acordado respetar en sus términos.

Por este motivo, el presente Convenio armoniza el marco laboral común y, al mismo tiempo, respeta en los suyos anexas aquellas regulaciones, obligaciones o derechos que se han considera específicos de cada territorio.

Partes firmantes

Son partes firmantes de este Convenio, de una parte la representación del grupo provincial empresarial de Supermercados y Autoservicios de Barcelona, gremio de Empresas Distribuidoras de Alimentación de Tarragona, gremio de Empresas Distribuidoras de Alimentación de Lérida y Gremio de Empresas Distribuidoras

de Alimentación de Gerona (respectivamente GEPSAB, GEDAT, GEDAL y GEDAG), y de otra, la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña y la Federación de Servicios Movilidad y el Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) reconociéndose mutuamente legitimidad y representación para negociar este Convenio autonómico.

Capítulo 1.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial

1. El ámbito funcional del presente Convenio colectivo afectará al sector de supermercados y autoservicios de Catalunya, y de la misma manera en las empresas que pertenezcan al mismo grupo empresarial de las encuadradas en el ámbito funcional y que desarrollen otras actividades complementarias o dejen sus servicios principalmente en el espacio físico en el cual despliega su actividad la empresa principal y vinieran aplicando, o hagan remisión expresa de sumisión, en convenio o convenios que afecten en los supermercados y autoservicios. De la misma manera se incluye aquellas que operen como franquicias de las afectas en el ámbito funcional, independientemente del número de metros cuadrados de venta.
2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las mencionadas empresas, dentro del ámbito territorial del Convenio. Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1º 3 y 2º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o disposición que lo sustituya.
3. Todas las referencias a trabajador se entienden sin diferencia de género, salvo en aquellos casos en los cuales, expresamente, se establezca alguna diferenciación -legítima-en razón de género.
4. Todo el anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación del previsto en los artículos 84 i 86.3 del Estatuto de los trabajadores para las empresas que tienen Convenio colectivo propio.
5. El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la comunidad autónoma de Catalunya.
6. Durante la vigencia del presente Convenio y en su ámbito territorial, las partes afectadas por este convenio consideran adecuado no suscribir nuevos Convenios colectivos de empresa, el ámbito de la cual no exceda del autonómico catalán, a los efectos de intentar mantener unas condiciones homogéneas en el sector objeto de lo mismo, sin perjuicio de las condiciones reguladas en el artículo 84.2 del TRLET.

Artículo 2.- Ámbito temporal

La vigencia y duración del presente Convenio se establece desde el día 01/01/2016 hasta el día 31/12/2019 y entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sin perjuicio de su aplicación provisional a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 3.- Sustitución y envío

1. La entrada en vigor del presente convenio sustituye y anula la vigencia prorrogada de los respectivos convenios provinciales del sector en Catalunya.
2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio colectivo, estará en el dispuesto al Estatuto de los trabajadores.

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 algunas de sus normas con olvido u omisión del resto sino que, a todos los efectos, tiene que 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, declarara la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene que -todo el texto- quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, teniendo que renegociarse íntegramente.
3. Al amparo del 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 inferiores, por lo tanto, se consideran materias reservadas en el presente ámbito, con la excepción de los Convenios de empresa, siempre y cuando esté vigente el artículo 84.2 del ET.
 - a. Grupos profesionales
 - b. 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 sindical
 - j. Inaplicación de las condiciones de trabajo
 - k. Comisión mixta, composición, funciones y competencias de mediación y/o arbitraje
 - l. Comisión mixta de seguridad y salud
 - m. Comisión mixta de Igualdad
 - n. Cualquier otra materia que, específicamente, se incluya como tal

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo autonómico, queridas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa o establecimientos afectados, sea cuál sea su naturaleza, carácter u origen, excepto las cantidades en concepto de antigüedad, excepto aquello establecido en el párrafo siguiente.
2. No operará la compensación y absorción (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 18.000€/anuales.
3. Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes en la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que excedan de lo mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.
4. En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, estará en el pactado en lo mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación y la excepcionalidad dispuesta en el punto primero.

Artículo 6.- Denuncia

La denuncia del presente Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para eso, de conformidad con el artículo 86 del TRLET, se tendrá que realizar por escrito, antes de los 90 días que queden 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, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes de finalizar el tercer trimestre del último año de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará este de forma automática por un año más. Hecha la denuncia, se seguirá aplicando el presente convenio en régimen de además de actividad hasta que se firme el nuevo convenio.

Capítulo 2.- Del personal

Artículo 7.- Grupos profesionales

1. A los efectos del presente Convenio, se entenderá por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la cual, con base técnica y organizativa, se contemple la inclusión de los trabajadores en un marco general que establezca, en un ámbito conjunto y polivalente, los diferentes cometidos laborales por nivel de responsabilidad o contribución en las empresas y establecimientos afectados por este convenio. La mencionada ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los cuales se estructura la prestación debida, por grupos profesionales, sirviendo al mismo tiempo para la contraprestación económica y otros efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional por grupos profesionales tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos a las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, fundamento de derecho que entre ambas actuaciones tiene que conseguirse una correspondencia positiva.

3. Los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados de acuerdo con las actividades y responsabilidades profesionales y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, de acuerdo con el cual aquellas tienen que ser definidas. En este sentido se abandona el sistema de categorías o de delimitación de funciones en la medida en que limita la flexibilidad, polivalencia, enriquecimiento de tareas y, en definitiva, la asunción de mayor y mejor nivel de funcionalidad y desarrollo profesional.

4. Con carácter general el trabajador desarrollará los trabajos propios de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Cuando se ejerzan funciones propias de dos o más grupos profesionales, habitualmente y dentro de las equivalencias estipuladas en la tabla de equiparación de grupos profesionales de los anteriores Convenios provinciales, establecida en el Anexo 1 del presente texto, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes a las cuales, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio del previsto en el apartado 4 anterior.

6. En el contrato de trabajo se acordará, entre el trabajador y empresario, el contenido de la prestación laboral objeto de lo mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional, habiéndose llevado a cabo la equiparación, en una sola tabla, de las diferentes clasificaciones profesionales provinciales.

7. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que comportará una mayor amplitud en las expectativas profesionales.

Todo eso con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en nombre de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

8. En base a la clasificación profesional se determina los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Dirección (director)

Grupo 2: Mandos funcionales y/o de área (Jefe de departamento, de servicio, Jefe de área, Jefe de zona y coordinador red)

Grupo 3: Técnicos y administrativos (Técnico superior, administrativo superior, secretaria/o, administrativo/a, recepcionista)

Grupo 4: Mandos (gerente, Jefe de planta, jefe de turno, Jefe de sección)

Grupo 5: Profesionales (Profesional de establecimiento, dependiente/a, promotor/ora, ayudante de sección, reponedor/a, auxiliar de caja; repartidor a domicilio; mozo especialista, oficial especialista, carretonero/a, envasador/a operador/a, mozo, conductor/repartidor)

Las cuestiones, divergencias o reclamaciones respecto de la correcta clasificación o integración profesional en este nuevo sistema de ordenación, tendrán que ser sometidas a la Comisión mixta, sin perjuicio de otras acciones que correspondan a las partes interesadas.

Artículo 8.- Definición de los grupos profesionales

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación

Grupo 1: Dirección

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan. Transforman estos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, teniendo que crear, en consecuencia, las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal cumplimiento se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los

procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los tienen que llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del nivel más alto y/o de una experiencia dilatada.

Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como nivel de Dirección.

Grupo 2: Mandos funcionales y/o de área

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan.

Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, teniendo que crear normas y procedimientos para estas tareas, de acuerdo con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Tienen que seguir estas normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

No se incluye en este grupo a aquellos trabajadores a quienes se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control en los puntos de venta o en almacenes sobre el personal operativo.

Grupo 3: Técnicos y administrativos

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, tendrán que recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales

adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el cumplimiento de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo será también todo aquel trabajador la tarea principal del cual se ejecute con altos grados de dependencia y las tareas de los cuales consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de soporte o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

Grupo 4: Mandos

Con unas orientaciones precisas y/o directoras específicas, asumen objetivos concretos de su entorno operativo y de su equipo y se responsabilizan.

Asumen la responsabilidad de un punto de venta o un almacén o una sección autónoma de una plataforma logística, bajo la dependencia de un superior de zona o área. Organizan los objetivos y cometidos concretos de su ámbito funcional y supervisan y coordinan, de forma próxima, las actividades y los resultados de su equipo de trabajo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar, coordinar, supervisar o controlar el equipo asignado en el ámbito funcional bajo su responsabilidad. Precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Tienen que seguir estas normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional necesitan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Grupo 5: Profesionales

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, tendrán que recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo. Desde la logística de productos y materias, su preparación, ubicación, reposición, como cuánto comporta atención al público en todas sus variables, tales como suministro, información, venta, atención, etc. En suma son los trabajadores directamente o indirectamente vinculados a las operaciones de los puntos de venta, almacenes y plataformas logísticas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el cumplimiento de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo será también todo aquel trabajador la tarea principal del cual se ejecute con altos grados de dependencia y las tareas de los cuales consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de soporte o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

La conducción de máquinas para transporte de mercancías, almacenaje, distribución, reposición, etc., se incluye en este grupo profesional.

Artículo 9.- Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y periodos probatorios

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con el establecido en los artículos 4 y 17 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

Se acuerdan los siguientes periodos probatorios según la naturaleza del contrato y grupo profesional, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

Contrato indefinido:

Grupos 1 y 2: 9 meses

Resta Grupos: 6 meses

Contrato de duración determinada:

Grupos 1 y 2: 6 meses

Resta grupos: 2 meses

En empresas de menos de 25 trabajadores estará en aquello que dispuesto el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo probatorio la remuneración correspondiente a la tarea realizada.

Todo ingreso se entenderá sometido a periodo probatorio, cuyo cómputo se

suspenderá en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores o disposición que lo sustituya.

El cese voluntario tendrá que ser preavisado en la empresa con, al menos, 30 días el personal de los grupos 1 y 2 y con 15 días de antelación el resto de personal. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 10.- Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación parcial

10.1 No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias, uniformidad y cualquier otra mejora o beneficio social que disfruten los trabajadores fijos se aplicarán a estos trabajadores, de acuerdo con la modalidad y duración del tipo de contratación que se haya efectuado.

10.2 Los trabajadores a tiempo completo que deseen hacer una novación de su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo previo acuerdo con la Dirección de la empresa, en el cual se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

10.3 El número de horas complementarias en los casos de contratos a tiempo parciales con una jornada superior a 10 horas en cómputo anual podrá ser hasta el 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

10.4 En materia de contratación estará en el dispuesto en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, RDL. 8/1997, de 16 de mayo y otras normas legales de aplicación, que, en cada momento, resulten de aplicación incluyendo las de carácter coyuntural, de fomento de empleo, o que comporten reforma del mercado laboral que serán aplicadas tan pronto entren en vigor, previa adaptación por la Comisión mixta.

10.5 La duración máxima del contrato eventual (artículo 15.1.b, del TRLET) y su prórroga no podrá exceder de 12 meses acumulados, en un periodo de 18 meses, computados desde la fecha del contrato inicial. De modificarse legalmente la duración de los mencionados contratos las partes acuerdan que el tiempo máximo de prestación laboral coincidirá con el señalado como máximo potestativo en la norma legal.

10.6 Los contratos de obra o servicio no podrán exceder, en su duración, de 36 meses. Las causas específicas de la mencionada contratación, además de las genéricas, son las de apertura y lanzamiento de un nuevo punto de venta, implantación de nuevos sistemas organizativos o informáticos, así como cualquier otra actividad materializable en un resultado tangible o identificable en sí misma de manera objetiva.

Transcurrido el mencionado plazo, se convertirán automáticamente en indefinidos por el transcurso del plazo máximo de duración, salvo modificación legal de esta modalidad contractual, en el caso de la cual se ajustarán a la nueva regulación.

10.7 Salario de contratación: Las personas trabajadoras de nuevo ingreso y sin experiencia en el sector, durante el primero 9 meses desde el inicio de su contratación laboral se aplicará el salario equivalente al 92% del salario correspondiente al puesto de trabajo para el cual se contrató: auxiliar de caja, ayudante de dependiente, repositorio, mozo almacén y auxiliar administrativo.

10.8 En cuanto a la opción de la modalidad de la jubilación parcial (artículos 12.6 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 215 de Real Decreto Ley 8/2015 de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) sólo resultará aplicable en tanto se mantenga o reanude tal posibilidad legal y sobre aquellas personas que cuenten con la edad mínima requerida o más, y que cumplan con los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan en la parte de jornada que deje vacante a través de un contrato de relieve en tanto se mantenga o reanude tal opción legal de modalidad contractual.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relieve.

La reducción acordada de jornada y de salario se ajustará al artículo 215 de Real Decreto Ley 8/2015 de 30 de octubre por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y la empresa tendrá que concertar simultáneamente un contrato de relieve, con el fin de completar la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del jubilado parcial serán realizadas en jornadas completas, salvo otro acuerdo entre las partes, y en periodos determinados del año o años, también por mutuo acuerdo de las partes.

El jubilado parcial percibirá su salario en proporción con el porcentaje de la jornada contratada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otra, el salario ordinario variable que en media se haya percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como los importes correspondientes a horas extraordinarias. El salario medio así obtenido será lo que servirá de base para establecer -en proporción con el tiempo de trabajo- el salario que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante

los periodos de tiempo en que preste sus servicios, siempre de acuerdo con el artículo 39 del TRLET. El mencionado salario le será abonado distribuido en 15 mensualidades con independencia de los periodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

El establecimiento de las edades de jubilación será el que se establezca por Ley en cada momento.

Sobre la base del anterior la jubilación plena del trabajador jubilado parcial se producirá al cumplir la edad de jubilación ordinaria. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora la estabilidad y calidad del empleo siempre que la coyuntura económica permita rehabilitar tal modalidad contractual mediante la correspondiente norma legal.

En cualquier caso la jubilación total se podrá iniciar al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación, siendo necesario cumplir los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los jubilados parciales disfrutarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y al presente Convenio colectivo.

La duración del contrato de relevo será igual en la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, a menos que se hubiera optado por contrataciones indefinidas.

La prestación de los servicios del trabajador relevista no necesariamente se tendrá que realizar en el mismo centro de trabajo a que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa a qué pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

El contrato de relevo que celebre la empresa podrá ser a jornada completa.

Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relieve quedarán sin efecto o suspenses en caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relieve, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estando en tal caso a la nueva legislación, sin afectar a las contrataciones que continuaran vigentes por haberse suscrito en periodo admitido legalmente.

La previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relieve quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesada la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Capítulo 3.- Del tiempo de trabajo

Artículo 11.- Ordenación y distribución de jornada

Durante el año 2016 regirán las jornadas laborales anuales, vacaciones y días de asuntos propios que establecían los respectivos Convenios provinciales.

Durante el años 2017 a 2019, ambos incluidos, la jornada laboral anual máxima se de 1.790 horas de trabajo efectivo, equivalente a una media de 40 horas semanales.

Durante el año 2017 y siguientes, las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar 1 día por cada año de asuntos propios de carácter retribuido y no recuperable, por lo tanto, a cargo de la jornada máxima anual, teniendo el mismo tratamiento que las licencias retribuidas, excepto la necesidad de justificación.

Las empresas y la representación legal de los trabajadores durante el último trimestre del año negociarán y pactarán el calendario laboral. En este sentido, las empresas publicarán en los tablones de anuncios los turnos y horas de entrada y salida, de manera que el trabajador pueda conocer y controlar la jornada a realizar durante el periodo comunicado. A petición de la RLT se les facilitará copia de los mismos.

Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la empresa y constarán a los cuadros horarios laborales de cada empresa, facilitando a la RLT, durante el primer trimestre del respectivo año, copia de los mismos.

Artículo 12.- Permisos y licencias retribuidas

En lo relativo a la aplicación de los permisos y las licencias retribuidas, será de aplicación aquello que establecen los diferentes anexas provinciales del presente convenio.

Artículo 13.- Vacaciones

A partir del año 2017 los trabajadores regidos por este Convenio tienen que disfrutar de 31 días naturales de vacaciones.

El periodo de disfrute general, por turnos, tiene que ser preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, sin tener en cuenta la antigüedad, con exclusión del personal de temporada.

En las zonas y/o municipios turísticos se pueden establecer otros periodos de disfrute de las vacaciones, mediante acuerdo entre la empresa y su representación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del

embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en otra fecha diferente de la incapacidad temporal o de la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al cual corresponden.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal mieda contingencias diferentes en las señaladas al párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al cual corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el cual se hayan originado.

Artículo 14.- Enfermedad y accidente de trabajo

En los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad profesional, accidente laboral, enfermedad común con hospitalización y enfermedades oncológicas, así como las bajas médicas iniciadas por intervención quirúrgica sin hospitalización, las empresas complementarán y garantizarán el 100% del salario, hasta el límite máximo de 12 meses.

En los supuestos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral, no se percibirá el salario durante los tres (3) primeros días. A partir del cuarto (4) día y hasta un máximo de 12 meses las empresas complementarán y garantizarán el 100% del salario. No obstante, si en el transcurso del año natural no se inicia un segundo o más procesos de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral, las empresas, a la finalización del año natural, abonarán a la nómina de enero del año siguiente los 3 primeros días de salario descontados en aquel primero y único proceso de baja médica.

Para las ausencias que requieran reposo domiciliario de hasta 48 horas debidamente acreditadas, que no comporten un proceso de incapacidad temporal, la personas trabajadoras podrán recuperar este tiempo. El momento de retorno de las horas a recuperar por parte de la persona trabajadora se tendrá que acordar entre las partes.

En caso de que algún contrato se extinga después de un mínimo de 3 meses de prestación de servicios (excepto por causa de baja voluntaria) durante el año natural y la persona trabajadora durante este tiempo sólo hubiera iniciado uno primero y único proceso de incapacidad temporal, las Empresas, junto con la liquidación correspondiente, abonarán los 3 primeros días de salario inicialmente no abonados.

Las pagas extraordinarias no sufrirán ninguna detracción por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Capítulo 4.- Organización del trabajo

Artículo 15.- Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados

Estará en aquello que disponga la legislación vigente en cada momento, en concreto el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, cuando el cambio comporte cambio de residencia. No obstante, se respetará cualquier acuerdo entre la RLT y las empresas al respecto.

En cuanto a los desplazamientos, será de aplicación aquello que establecen los diferentes anexas provinciales del presente convenio.

Artículo 16.- Movilidad funcional

La movilidad funcional se aplicará con sujeción a aquello establecido al artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. La polivalencia operará dentro del grupo profesional y área funcional de conformidad con el Anexo 1.

Capítulo 5.- Del salario

Artículo 17.- Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán establecidas en los Anexos 2,3,4 y 5 según la clasificación profesional aquí acordada y respetando los niveles salariales y puestos de trabajo de los Convenios provinciales aplicables hasta la fecha de vigencia del presente.

Artículo 18.- Incremento salarial

Para los años de vigencia del Convenio se establecen el siguientes incrementos con efectos de 01/01 y de conformidad con aquello que disponen los anexos 2, 3, 4 y 5 para cada provincia.

Territorio	Grupos	2016	2017	2018	2019
Barcelona	Grupos II i III	0,80%	0,80%	0,70%	0,70%
Barcelona	Grupo IV	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%
Girona	Grupos I, II, III (nivells de I, II, III, IV, V)	0,80%	0,80%	0,70%	0,70%
Girona	Grupos IV i V (nivells VI, VII i VIII)	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%
Lleida	Grupos III, IV i V	0,80%	1,30%	1,30%	1,30%
Lleida	Grupos I i II	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%
Tarragona	Grupos III, IV, V	0,80%	1,30%	1,30%	1,30%
Tarragona	Grupos I i II	0,80%	1,70%	1,80%	1,90%

En Girona el incremento del 2017 se efectuará sobre el salario base + Plus presencia e imagen + Plus distancia, y al resultado se adicionará la paga de fidelidad, siendo el nuevo salario base.

En Lérida, el incremento del 2017 se efectuará sobre el salario base + Plus transporte y el resultado será el nuevo salario base.

Los incrementos aquí establecidos para los años 2016, 2017,2018 y 2019 son con efectos de 01/01 respectivamente.

Artículo 19.- Horas extraordinarias

Para los años de vigencia del Convenio se establece el pago de las horas extraordinarias por grupos profesionales según los Anexas provinciales del presente texto convencional.

Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias en el año de la misma cuantía: la de marzo (beneficios), la de julio (de verano) y la de diciembre (Navidad).

Para la provincia de Barcelona, en estas pagas se tienen que pagar los conceptos establecidos en este Convenio. Hay que respetar a título particular aquellas mejoras que, de una manera individual, tengan los trabajadores y que sean anteriores a la firma de este Convenio. Se tienen que hacer efectivas el 22 de marzo, el 22 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente. Si por costumbre inveterada o pacto está establecido el pago en plazos más breves o en prorrata mensual, las empresas que así lo tengan establecido lo podrán seguir efectuando de esta manera.

Para la provincia de Lérida las pagas de julio y diciembre se establecen en un mes de salario base mes el plus de vinculación. La paga 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 disfrute actualmente la persona trabajadora.

Para la provincia de Girona, las pagas de Navidad, Julio y beneficios su importe es el de una mensualidad de salario base y, si procede, antigüedad.

Para la provincia de Tarragona, las pagas de verano, Navidad y beneficios son de una mensualidad cada una de ellas a razón del salario de este convenio para todo el personal.

Los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

Verano: del 1 de julio al 30 de junio

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre

Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre

El abono se efectuará, por lo que respecta a la de Navidad en la fecha acostumbrada del mes de diciembre, la de verano en el mes de junio y la de beneficios en el mes de marzo. Para su cálculo se tiene que computar el salario base más el plus de vinculación a quien le corresponda. En el caso de ser inferior al año se tiene que computar a prorrata. En la fecha de percepción de estas pagas se tiene que descontar el tiempo en que el trabajador haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria.

Todas las pagas extraordinarias serán susceptibles de prorrata y abono mensual en caso de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, o bien entre la empresa y los trabajadores afectados.

En el caso de optar por la prorrata mensual de las pagas, la decisión afectará a todo el personal en plantilla de la empresa.

Capítulo 6.- Disposiciones diversas

Artículo 21.- Seguros

Las empresas mantendrán los seguros determinados por los actuales Convenios colectivos provinciales durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo. Estos seguros quedarán recogidos a los correspondientes anexos provinciales.

Artículo 22.- Código de conducta

El código de conducta incorpora y, seguidamente, traslada al régimen de faltas y sanciones, aquellos comportamientos que por su afectación social requieren un tratamiento regulador expreso, sin perjuicio de las conductas genéricas previstas en el Estatuto de los trabajadores como sancionables.

Entre las conductas a considerar, no limitadoras, se convienen las siguientes:

1. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.
2. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. A tal efecto se considerará acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico, de carácter o connotación sexual, cuando se produzca en el ámbito de las relaciones laborales y la persona que lo produce sabe, o tiene que saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto de la mencionada persecución. Con esta conducta se le crea, al perjudicado, un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Artículo 23.- Faltas y sanciones

El ejercicio de la facultad sancionadora, por incumplimientos laborales, corresponde a la Dirección de la empresa, quien se ajustará en la imposición de sanciones a los trámites procedimentales previstos en la legislación aplicable.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave. Se comunicarán a la RLT todas las sanciones impuestas que tengan la clasificación de muy grave.

1. Leves

- a) Las de distracción, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- c) La falta de preaviso, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de lo mismo se originara perjuicio grave en la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material, incluido el uniforme y utensilios de trabajo.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no esté en presencia del público.
- i) El incumplimiento de cualquier procedimiento y /o normativa establecida por la Dirección de la empresa que no comporte un perjuicio económico.
- j) Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

2. Graves

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- c) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicara ruptura manifiesta de la disciplina o se derivara perjuicio para la empresa o afectara la salud o higiene laboral, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o al uniforme y utensilios de trabajo.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como utilizar para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) Fumar en los sitios en qué este prohibido, de acuerdo con la señalización existente.
- i) Cualquier incumplimiento de la normativa prevista en materia de la Ley

Orgánica de protección de datos personales, que pueda suponer un grave incumplimiento según las prerrogativas previstas en esta normativa de referencia.

j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido comunicación escrita.

k) La no aportación del informe de IT dentro del plazo legalmente establecido, así como los informes de confirmación.

3. Muy graves

a) Faltar tres días al trabajo durante el periodo de dos meses, sin causa justificada.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. Es indiferente el valor del defraudado o utilizado para sí o terceros.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Falta notoria de respeto o consideración al público, así como los maltratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, utensilios, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la empresa.

g) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

h) La embriaguez o drogodependencia manifestada en la jornada laboral, siempre que conste advertencia o sanción previa.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados en la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

k) La continuada y habitual falta de limpieza y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la tarea.

m) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

n) Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.

o) La reiteración en cualquier incumplimiento de la normativa prevista en materia de la Ley Orgánica de protección de datos personales, aunque sea de diferente naturaleza, que pueda suponer un grave incumplimiento según las prerrogativas previstas en esta normativa de referencia, en un periodo de referencia de 6 meses desde la primera.

p) La persecución moral en el trabajo, entendiendo persecución moral como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta dirigida a menoscabar (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

Las partes consideran positivas la integración de supuestos ejemplificativos y no limitadores de las faltas laborales referidas en el ámbito funcional de este convenio, especialmente aquellos que respondan a las especificidades del sector.

Artículo 24.- Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos del estipulado al presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Por faltas leves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días

Por faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días

Por faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido con pérdida de todos sus derechos a la empresa

Las sanciones se considerarán prescritas, desde que la empresa haya tenido conocimiento: a los 10 días, para faltas leves; a los 20 días, para faltas graves, y a los 60 días, para faltas muy graves. En todo caso prescribirán a los seis meses desde que se cometió la infracción.

Capítulo 7.- De los derechos colectivos

Artículo 25.- Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 26.- Garantías sindicales

Los miembros del Comité, Delegados de personal y Delegados sindicales disfrutarán de las garantías que el TRLET y la LOLS los reconocen.

Artículo 27.- Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el cual expresará con claridad el orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la cual se tiene que enviar la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas sacadas así como de la copia de las transferencias.

Artículo 28.- Información

Estará en el dispuesto a la Ley Orgánica de libertad sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 29.- Sistema de acumulación de horas

Estará en aquello regulado a los Anexas específicos de las diferentes provincias para los diferentes territorios, del presente Convenio colectivo.

Artículo 30.- Comité Intercentros

Si no estuviera constituido se podrá pactar la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que serán designados entre el componentes del diferentes comités de centro, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de

los trabajadores, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o delegados de personal, para ser cuestiones que afectan en varios centros, tuvieran que ser tratados con carácter general.

Para la distribución de sitios entre los sindicatos seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del TRLET.

La designación de miembro del Comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité intercentros se comunicará en la Oficina Pública de Registro de Actos (OPRA), insertando copia de la misma en los tablones de anuncios de la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones a la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité intercentros.

El Comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 63 y 41 del Estatuto de los trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los Comités de empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 31.- Excedencia por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio del mencionado cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicita en el término de un mes al finalizar el cumplimiento de lo mismo. Durante el tiempo en que se encuentre en situación de excedencia por cargo sindical se considerará a efecto de cómputo de antigüedad, pero sin ningún devengo salarial.

Artículo 32.- Formación y promoción profesional

De acuerdo con el establecido en el artículo 23 del Real Decreto Ley 2/2015 de 23 de octubre, las empresas darán las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de los trabajadores a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

Según las necesidades organizativas la Dirección de las empresas desarrollarán la política de formación adecuada con la finalidad de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel cultural, especialmente vinculados a la capacitación para la promoción interna.

La Empresa sufragará los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en los cuales los cursos que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por el trabajador, siempre que exista previa conformidad entre las dos partes.

Artículo 33.- Personal con discapacidad. Trabajos de colectivos especiales

Contratación de trabajadores/se minusválidos/se. Estará en aquello que dispone el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, y el 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 aquello previsto en el artículo 1.1 del Real Decreto 364/2005.

Artículo 34.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá de que existen las causas justificativas de la inaplicación y este sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, luto, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo tendrá que determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongar-marchitara hacia allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio a la empresa.

El Acuerdo tendrá que ser notificado a la Comisión mixta del Convenio colectivo y a la Autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión mixta 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 mixta o esta no

hubiera conseguido un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con aquello prevista el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 35.- Comisión mixta

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

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

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuántas materias son de su competencia, que 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 a domicilio social de la Comisión mixta el de las respectivas partes firmantes por lo cual, todas ellas, tendrán que ser notificadas de cuántas cuestiones se tengan que plantear a su conocimiento:

Federación de Servicios de CCOO de Catalunya: Vía Layetana, 16, 2ª; 08003-Barcelona.

Federación de Servicios Movilidad y el Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT): Rambla del Arrabal 29-35; planta 4ª 08001-Barcelona.

GEPSAB, GEDAT, GEDAL y GEDAG: Vía Layetana, 32, 2ª; 08003-Barcelona.

Artículo 36.- Procedimiento

36.1 Consultas y conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio autonómico.

La parte a la cual interese la intervención de la Comisión mixta, tendrá que presentar escrito dirigido a la mencionada Comisión, en alguno de los domicilios indicados en el artículo 27, 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 electrónica, si la tuviera.

Identificación y justificación de la representación en la cual actúa. Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

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

Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta si aparecen, al menos, dos Componentes por cada una de las partes que la integran.

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

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

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión mixta, esta emitirá su Resolución en el plazo máximo de 20 días hábiles excluyendo sábados, domingos y días festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá el solicitante por correo certificado, o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión mixta no llegara a un acuerdo con respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará en las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 30 días hábiles excluyendo sábados, domingos y días festivos, desde la recepción de la consulta, esta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido Resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

36.3 Para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo autonómico, 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 el presente artículo.

36.4 La Comisión mixta, con carácter previo al inicio de su Intervención, ofrecerá a las partes y para el supuesto de no resolver la mencionada comisión la discrepancia sometida a su consideración, el sometimiento a un arbitraje vinculante, en el caso de la cual el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y partiendo de 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 el seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento y, en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Este procedimiento será aplicable tanto en discrepancias individuales como en conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio autonómico, como para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstas en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 37.- Funciones

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

1ª. Interpretación del Convenio autonómico.

2ª. A requerimiento de las partes, tendrá que intervenir o arbitrar, si se recibe el mandamiento correspondiente en el tratamiento y solución de cuántas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio autonómico.

3ª. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertadas en el Convenio autonómico.

4ª. Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por los que están legitimados para eso con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio autonómico.

5ª. Las partes podrán pedir que la Comisión mixta elabore un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Convenio autonómico, de las dificultades en su aplicación e interpretación.

6ª. La Comisión mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo referente a la esencial problemática del empleo en el sector, pidiendo datos de las empresas incluidas en su ámbito obligar, a los efectos, si lo estimara oportuno, en caso de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.

7ª. Intervenir en los conflictos que puedan derivarse de la homogeneización de los grupos y niveles creados por el presente Convenio autonómico.

8ª. En materia de formación la Comisión mixta se compromete a fomentarla, de conformidad con los desarrollos establecidos en los acuerdos para la formación continua.

9ª. Y especialmente la Comisión mixta queda facultada para incorporar posteriormente a la entrada en vigor del Convenio aquellos acuerdos o compromisos que se adopten en las materias que se implementen durante la vigencia del Convenio.

Artículo 38.- Solución de conflictos extrajudiciales

A los efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del TE), tanto carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión mixta, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/oras 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 aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de aquello establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 39.- Seguridad y salud

Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo, en materia de vigilancia de la salud y de la seguridad en el trabajo, también será competente la Comisión mixta:

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de la mencionada Comisión, esta se tendrá que reunir en el plazo máximo de quince días. La mencionada convocatoria se tendrá que realizar a través de cualquiera de las partes firmantes del convenio.

Artículo 40.- Igualdad en el trabajo

Hay que respetar el principio de igualdad en el trabajo con carácter general. No se admiten, por lo tanto, discriminaciones en razón de la edad, el sexo, la ideología, la raza, la discapacidad, etc.

Asimismo, las empresas tienen que garantizar la percepción del mismo salario en las mismas funciones, sin ninguna diferenciación en razón del sexo, la edad, etc.

Artículo 41.- Planes de igualdad

De conformidad con el dispuesto a la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que

tendrán que negociar, previamente a su implantación, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además en las empresas de más de 250 trabajadores, tengan unos o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior se tendrán que dirigir a la elaboración y a aplicación de un plan de Igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación del mencionado plan, en los términos que se fijen en el acuerdo indicado.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las otras empresas, previa consulta y participación con la representación legal de los trabajadores.

A efectos del regulado en el presente Convenio con respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación se tendrá que tener en cuenta el señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, a causa de la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el cual se lleven a cabo, la mencionada característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que tendrán que seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y la finalidad de los cuales es facilitar en estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación en razón de sexo.

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

Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso se tengan que alcanzar, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya

finalidad será obtener 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 y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo eso a efectos de constatar, si hubiera, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres faltas de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación en razón de sexo que supongan la necesidad de fijar los mencionados objetivos.

De todo eso las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo emitir estos el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación tendrá que proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipo de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otros.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y sitios a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente se tendrán que diagnosticar: Los criterios y canales de información y/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 por participaron procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar partiendo de los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en

las cuales se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres faltos 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 destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante en redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofrecido, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los cuales están sub representadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- 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 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 sido ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén incluyendo 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 familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- 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 persecución moral, sexual, o en razón de sexo.

Programación

Partiendo de los resultados obtenidos en las fases anteriores, se llevará a cabo la programación, indicando los objetivos a conseguir acciones para implementarlos, criterios de evaluación y determinación de recursos materiales y humanos necesarios para su realización.

Implementación

Una vez elaborado el plan de Igualdad, se establecerá el calendario de ejecución de las acciones diseñadas.

Seguimiento de los planes de igualdad

1. Se crea la Comisión para igualdad de oportunidades dentro de la misma Comisión mixta.
2. Su misión será realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas legales y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación, así como conocer de las denuncias que puedan producirse por incumplimientos de las mismas.
3. A tal fin, la comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y, como mínimo, una vez al año.

Artículo 42.- Protección a la maternidad

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente a 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, esta tendrá que desarrollar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desarrollo. El Servicio de Prevención tendrá que determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Aquello dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente a la salud de la mujer o del/la hijo/a 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/a.

Son de aplicación íntegramente las normas legales sobre la protección de la maternidad y especialmente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El tiempo de la reducción se tiene que hacer de una manera ininterrumpida en caso de que sea el trabajador quien la fije, según el marco horario de la empresa, partiendo de las necesidades que surjan de la guarda legal de los hijos.

A petición de la madre o del padre, se puede acumular el periodo de lactancia legal a la baja por maternidad o, según su elección, se puede reducir la jornada de 1 hora diaria.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parte reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere al artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley mencionada y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará, para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural, la idoneidad de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo aplicables. En estos casos se establecerá el adecuado protocolo de actuación por parte de las empresas, con conocimiento y participación de los delegados de prevención.

Se podrá acumular, para jornadas continuadas, el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad de que se tendrá que disfrutar a continuación del permiso de maternidad.

El cómputo equivaldrá al total de horas de que habría disfrutado. Los trabajadores/oras que deseen disfrutar de esta acumulación lo tendrán que comunicar en la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En la provincia de Gerona estará en aquello que dispone el Anexo 3.

Artículo 43.- Protección integral contra la violencia de género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la elección de un cambio de puesto de trabajo, a la movilidad geográfica, a la reorganización o flexibilización del tiempo de trabajo, así como la posibilidad de recibir asistencia psicológica por parte de la empresa, en los términos que se establecen seguidamente.

2. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar de común acuerdo entre la Empresa y la trabajadora/a afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluido las relativas a la resolución de discrepancias.

3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa, tenga vacando en cualquier otro de sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona, sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan en cada empresa con los legales representantes de sus trabajadores.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el mencionado momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

4. En el supuesto previsto en la letra n), apartado 1, del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, a menos que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esta condición legalmente reconocida, tendrá derecho, en más de a las licencias retribuidas que legalmente le correspondan o a las establecidas en el artículo 32, d) del vigente Convenio, las licencias sin sueldo que resulten necesarias y no contempladas como retribuidas, previa acreditación de su necesidad. No se considerarán faltas de puntualidad las ocasionadas, directamente, por la mencionada situación.

6. Todo el anterior resultará de aplicación a aquel trabajador que, por decisión judicial, sea equiparado como víctima de violencia de género.

Artículo 44.- Prevención y tratamiento (en el ámbito laboral) de situaciones de persecución moral y sexual, así como por razón sexo.

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados a la Constitución española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida

la protección ante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso para mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de persecución y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidadores hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio incorporarán a las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias relativas a la persecución moral y sexual en el ámbito laboral.

Definición de la persecución moral, sexual y en razón de sexo

Persecución moral: se entiende por persecución moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de manera sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, en el cual se intenta someter emocionalmente y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Persecución en razón de sexo: según el artículo 7.2 de la Ley orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidador, degradante u ofensivo. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el perseguidor tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Tiene que haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las

acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de persecución.

Evaluación y revisión del procedimiento de persecución: las partes firmantes del presente convenio, en el seno de la Comisión mixta, atenderán las reclamaciones que se formulen en el ámbito de su representación en orden al funcionamiento e implantación de las medidas preventivas antes señaladas, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuarlas a la dimensión de cada empresa.

Artículo 45.- Normalización lingüística

En las empresas todos los anuncios o avisos tienen que ser redactados en catalán. No obstante, si conviene para la correcta comprensión de las personas trabajadoras afectadas, se redactarán también en castellano.

Las personas trabajadoras y los empresarios/as tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen en el sí de la empresa, sin ninguna limitación ni restricción.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y en todas aquellas donde los representantes de los trabajadores/se lo consideren oportuno, se creará una Comisión mixta 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.

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 el seguimiento del cual participarán las secciones sindicales y la representación de los trabajadores/as.

Artículo 46.- Derecho supletorio

Por todo aquello que no prevé este Convenio colectivo autonómico, las partes, de mutuo acuerdo, establecen que se regirán por el Estatuto de los trabajadores y por las normas, leyes o reglamentos que se establezcan en cada momento y que sean de aplicación.

Disposición adicional 1ª

Las partes mantendrán las regulaciones provinciales por el qué hace referencia al descuento en las compras de los trabajadores, regulación que queda recogida a los respectivos Anexas del presente Convenio colectivo.

Disposición adicional 2ª

Las partes firmantes recomiendan que en el ámbito de las empresas se fomenten, cuando exista un volumen importante de personas trabajadoras de varias procedencias culturales, iniciativas o planes de gestión de la diversidad.

Disposición adicional 3ª

El 2º Convenio colectivo autonómico de supermercados y autoservicios de Catalunya incorpora 5 anexas en los cuales se regulan las equivalencias entre los puestos de trabajo del nuevo texto, las especificidades salariales, licencias retribuidas, ordenación del tiempo de trabajo, seguros y otros derechos colectivos según las regulaciones de los anteriores Convenios colectivos provinciales aplicables antes de la firma del presente texto.

Disposición final

Los anexos al presente convenio constituyen texto normativo de lo mismo.

Disposición derogatoria primera

Con la publicación en el DOGC del presente Convenio, este texto normativo sustituirá los Convenios provinciales de supermercados y autoservicios de alimentación de las provincias de Barcelona, Girona, Tarragona y Lleida.

Disposición derogatoria segunda

Con la publicación en el DOGC del II Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de Catalunya quedará derogado el I Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya.

Anexo 1

Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales
Convenio colectivo de Catalunya

(Véase la imagen al final del documento)

CAST_SUPERS_Annex_1_.pdf

Anexo 2

Provincia de Barcelona

1. Tablas salariales 2016 – 2019

		Tabla 2016					Tabla 2017			
		Mensual	Anual	Antigüedad	H.Extra	H.Festiva	Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grupo2		1.468,00	22.020,01	44,65	14,06	14,06	1.479,74	22.196,17	14,06	14,06
Grupo 3	nivel 1	1.295,66	19.434,95	38,26	12,39	12,39	1.306,03	19.590,43	12,39	12,39
	nivel 2	1.194,77	17.921,58	35,41	11,43	11,43	1.204,33	18.064,96	11,43	11,43
	nivel 3	1.101,89	16.528,28	39,08	10,52	10,52	1.110,70	16.660,50	10,52	10,52
Grupo 4	nivel 1	1.021,12	15.316,86	34,54	9,75	9,75	1.038,48	15.577,25	9,75	9,75
	nivel 2	954,24	14.313,65	25,54	9,04	9,04	970,47	14.556,98	9,04	9,04
	nivel 4	800,72	12.010,87	0,00	0,00	0,00	814,34	12.215,06	0,00	0,00
		Tabla 2018				Tabla 2019				
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva	Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva	
Grupo2		1.490,10	22.351,55	14,06	14,06	1.500,53	22.508,01	14,06	14,06	
Grupo 3	nivel 1	1.315,17	19.727,56	12,39	12,39	1.324,38	19.865,65	12,39	12,39	
	nivel 2	1.212,76	18.191,41	11,43	11,43	1.221,25	18.318,75	11,43	11,43	
	nivel 3	1.118,48	16.777,13	10,52	10,52	1.126,30	16.894,57	10,52	10,52	
Grupo 4	nivel 1	1.057,18	15.857,64	9,75	9,75	1.077,26	16.158,93	9,75	9,75	
	nivel 2	987,93	14.819,01	9,04	9,04	1.006,70	15.100,57	9,04	9,04	
	nivel 4	829,00	12.434,93	0,00	0,00	844,75	12.671,19	0,00	0,00	

2. Licencias retribuidas

Previo aviso y con justificación, el trabajador se puede ausentar del trabajo con derecho percibir el salario base, incluyendo los complementos personales, por los motivos y tiempos siguientes:

- En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- En caso de nacimiento de hijo, de enfermedad grave que requiera

hospitalización y/o intervención quirúrgica (ambulatoria o sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario), muerte de cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres de los dos cónyuges pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos, 3 días, que se pueden ampliar de 2 días más siempre que el trabajador tenga que hacer un desplazamiento a este efecto de más de 200 kilómetros.

c) Por traslado del domicilio habitual, 1 día.

d) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo indispensable.

e) Por boda de los padres, hijos y hermanos (afinidad (incluida pareja de hecho) o consanguinidad), 1 día.

f) Para asistir a exámenes finales de carácter académico u oficial, las horas necesarias. Se tiene que aportar la justificación administrativa pertinente.

Se acuerda que se pueden ampliar los 5 días de licencia que prevé el apartado b) de este artículo. A este efecto, hace falta que el trabajador afectado lo solicite, por teléfono mediante un telegrama, y que justifique posteriormente esta necesidad. Estos días de más son a cuenta del periodo de vacaciones.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará al que dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

Justificación de las licencias

Hace falta que el trabajador avise cuanto antes mejor a su jefe inmediato, con el fin de adoptar las medidas necesarias y facilitar al trabajador la licencia o el permiso oportunos.

Para obtener la licencia por matrimonio hace falta que el trabajador la solicite con 15 días de tiempo como mínimo con respecto a la fecha de comienzo de la licencia, con el fin de no estorbar el funcionamiento de los servicios.

El trabajador tiene que presentar la justificación fehaciente.

3. Seguro de vida

Las empresas están obligadas a mantener un seguro de vida e invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por este Convenio, por un importe de 9.286,00 euros.

Adicionalmente al anterior, el actual seguro de vida e invalidez permanente para todo trabajo y gran invalidez, con la causa de accidente, de importe de 18.000,00 euros.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa tiene que facilitar una copia de la póliza pertinente.

4. Sistema de acumulación de horas

En el ámbito de la empresa, los Delegados de personal o los miembros del Comité de empresa pueden renunciar a todas las horas que la ley en cuestión los reconoce a favor de otro u otros delegados o miembros del comité.

Hay que aplicar el mismo régimen a los delegados de secciones sindicales, de acuerdo con la regulación que establece la Ley orgánica de libertad sindical para la constitución de secciones sindicales.

Para que eso tenga efecto, hay que presentar por escrito la cesión de horas ante la Dirección de la empresa, con las indicaciones siguientes:

1. Nombre y firma del cedente y del cesionario.
2. Número de horas cedidas y periodo en que se hace la cesión. La cesión se tiene que hacer por meses completos y hasta 6 meses como máximo, y hay que hacerla siempre antes de que el cesionario o los cesionarios hagan uso de las horas.

Los delegados de personal y los miembros del Comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos tienen que percibir, desde el momento que han sido elegidos y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a la media de incentivos o delgaduchas obtenida durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no sea significativo, hay que tomar como referencia para el cálculo de lo que establece el párrafo primero el último mes de trabajo sin una incidencia significativa de las horas sindicales.

5. Descuento en compras

El descuento en compras tiene que ser del 7%. Hay que proceder de la manera siguiente:

- a) Las compras se tienen que hacer, como mínimo, 2 días a la semana. Si coincide con un día festivo, se tiene que trasladar al día inmediatamente posterior (excepto sábados).
- b) Solamente las puede hacer el personal de la empresa.
- c) El cobro tiene que ser efectuado por el empresario o por el personal responsable delegado exclusivamente por él.
- d) Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.
- e) El horario de las compras tiene que ser convenido entre la empresa y los trabajadores.

Hay que someter a la Comisión mixta del Convenio las posibles discrepancias que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores.

6. Clasificación del puesto de trabajo profesional de establecimiento

El profesional de establecimiento será la persona trabajadora, con una antigüedad mínima de 4 años en el grupo 4 nivel 2 (del Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de la provincia de Barcelona) desde el día 1/01/2009, que esté realizando de forma habitual, como mínimo, tres de las siguientes funciones de los respectivos puestos de trabajo: Ayudando de sección, repositorio, auxiliar de caja o repartidor a domicilio. Dicho puesto de trabajo se encuadrará en el grupo 4 nivel 1 con efectos del día 01/01/2017.

Se respetará cualquier acuerdo diferente que se adopte entre la empresa y su representación legal de los trabajadores antes del 09/04/2017. En lo mismo, se tendrá que establecer, de forma clara, el procedimiento e implantación, sin que este pueda exceder la temporalidad de la vigencia del presente Convenio. También se podrá determinar, si procede, aquello que las partes entiendan para realizar funciones de forma habitual o por secciones o cualquier otra terminología que pueda tener relevancia al respecto.

7. Horas extraordinarias

a. Quedan suprimidas las horas extraordinarias. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, hay que recurrir a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que prevé la ley.

b. Hay que formalizar obligatoriamente las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Hay que aplicar el mismo supuesto en el caso de riesgo de pérdida de mercancías.

c. Hay que mantener, siempre que no sea posible de utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que prevé la ley, las horas extraordinarias que hagan falta para pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, que resulten de la actividad de la Empresa, incluidas en el ámbito funcional. No obstante, se tienen que compensar preferentemente con tiempo de descanso.

De conformidad con la facultad prevista en el artículo 35.4 del Estatuto de los trabajadores se acuerda la realización de las jornadas festivas de apertura autorizada por la autoridad competente.

El tiempo trabajado tiene la consideración de horas extras.

Hay que pagar las horas extraordinarias, sea cuál sea su carácter, de acuerdo con lo que establece este Convenio colectivo.

Para que se pueda aplicar lo que se pacta en el artículo anterior, las Empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar mensualmente y de una manera nominativa al comité de Empresa o a los delegados de personal la información sobre el número de horas extraordinarias hechas, con

especificación de las causas.

Las empresas y los comités o los delegados de personal tienen que determinar el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias y lo que prevé el apartado anterior.

Hay que registrar día a día el cumplimiento de horas extraordinarias, tal como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores y totalizar el número semanalmente. Hay que entregar al trabajador una copia del resumen semanal en el informe correspondiente.

Para los años de vigencia del Convenio el precio de la hora extra será el que figura en el apartado 1 del presente Anexo Tablas salariales.

8. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad dejará de devengarse a partir del día 1 de enero de 2017 y quedará sustituido por el plus Vinculación en la empresa, con la cantidad abonada hasta fecha 31 de diciembre de 2016.

Este plus Vinculación no será compensable ni absorbible y se revalorizará con los incrementos pactados en el presente convenio, aplicándose al salario mensual y a las pagas.

9. Plus de nocturnidad

El plus de Nocturnidad es el que percibe el trabajador nocturno, tal como lo define el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores. Equivale al 25% del salario base.

10. Recuperación del 15º festivo

A efectos de días de trabajo, el decimoquinto festivo oficial no es recuperable. En el caso de su supresión los trabajadores tienen que disponer, individualmente, de 1 día de permiso retribuido, equivalente a 8 horas de reducción horaria anual. Por lo tanto, comporta una reducción y/o descuento de 8 horas de la jornada anual pactada (equivaliendo a 1 día menos del total de días efectivos de trabajo anual).

11. Empleo

Durante la vigencia de este Convenio, las empresas incluidas en su ámbito funcional tienen que generar contrataciones fijas en un número no inferior al 80% del volumen de empleo temporal existente a la firma del Convenio, ya sea por transformaciones o por nuevas contrataciones, con independencia del

empleo fijo existente. Las empresas tienen que facilitar a la representación de sus trabajadores el correcto seguimiento de la evolución del empleo y los porcentajes de cumplimiento anual.

12. Inventarios

Las empresas afectadas por este Convenio tienen que disponer, con el fin de controlar y hacer un seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, la elaboración de inventarios según las costumbres o la periodicidad implantadas en cada empresa.

Con esta finalidad, las empresas tienen la facultad de hacer variar el horario de trabajo prolongar la jornada por el tiempo que haga falta. La elaboración de inventarios tiene que ser retribuida o compensada con tiempo de descanso, de acuerdo con los pactos suscritos entre las empresas y sus comités o los delegados de personal respectivos.

13. Personal con la capacidad disminuida

Las empresas tienen que dar al personal que tenga una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual trabajos adecuados a sus condiciones y le tienen que respetar el salario que tenía acreditado antes de pasar a esta situación.

14. Retirada del permiso de conducir

En el supuesto que a un chófer le sea retirado temporalmente el permiso de conducir a consecuencia de una infracción administrativa derivada del estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la Empresa lo tiene que destinar durante el tiempo de retirada del permiso de conducir a otros trabajos que no exijan el permiso de conducir, sin perjuicio de la categoría profesional y el salario. El chófer tiene que disfrutar de este mismo beneficio en todas las circunstancias de la misma naturaleza o de una naturaleza parecida, siempre que se demuestre que no es culpable voluntariamente.

15. Complemento personal 22 convenio

Se mantiene como en complemento ad personam, de naturaleza personal, el complemento que establece el Convenio mencionado, como consecuencia de un cambio de clasificación profesional y niveles salariales, para respetar las posibles diferencias salariales que se hubieran producido a causa de estas modificaciones.

16. Ropa de trabajo

La empresa tiene que proveer obligatoriamente a los trabajadores regidos por este Convenio a quienes corresponda de uniforme y otras piezas conocidas y típicas que el uso aconseja para llevar a cabo las diversas actividades, en concepto de utensilios de trabajo.

El abastecimiento de esta ropa se tiene que hacer al empezar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, y la cantidad tiene que ser de 2 prendas de ropa. Se tiene que reponer en años sucesivos la ropa que se necesite.

Las piezas recibidas sólo se pueden utilizar durante la ejecución del trabajo. Cada trabajador es responsable de los desperfectos.

En las empresas donde hay puestos de trabajo en cámaras frigoríficas o de peligrosidad, la ropa de trabajo tiene que ser la regulada por la legislación vigente.

17. Complemento funcional de mando y nuevas funciones

Se mantiene el complemento funcional de mando que tiene que ser percibido por aquellos dependientes de sección que tengan confiada la responsabilidad de la sección y tengan bajo su mando otros empleados. La cuantía de este complemento tiene que garantizar que la percepción de estos trabajadores se equipare a la fijada para el grupo 3, nivel 3.

El personal adscrito al grupo 4, nivel 2, a quienes la empresa confíe expresamente, de una manera habitual, funciones de responsabilidad de segunda jefe de planta en plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados, también tiene que percibir un complemento de mando que garantice una percepción que lo equipare con el grupo 4, nivel 1.

El mismo tratamiento se tiene que hacer a las auxiliares de caja a quien las empresas asignen expresamente, de una manera habitual, funciones de responsabilidad de coordinadoras de cajas plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados. Estas auxiliares tienen que percibir un complemento funcional que garantice una percepción que las equipare con el grupo 4, nivel 1.

Los pluses que actualmente abonan las empresas por estos cometidos funcionales son absorbibles y compensables hasta donde lleguen los complementos descritos más arriba, respetando lo que establece al respecto el artículo 5.2 del presente convenio.

Anexo 3

Provincia de Girona

1. Tablas salariales 2016 – 2019

		2016							
		Mensual	PPI	PDD	P. Fidelidad	Anual	Plus noct	H. extra	H.E. festiva
Grupo 1	I	1.317,14	26,66	26,66	662,43	20.396,93	329,29	14,78	14,78
	II	1.219,60	26,66	26,66	662,43	18.933,83	304,90	13,72	13,72
Grupo 2	III	1.154,51	26,66	26,66	662,43	17.957,47	288,63	13,01	13,01
	IV	1.050,42	26,66	26,66	662,43	16.396,08	262,60	11,88	11,88
Grupo 3	V	980,71	26,66	26,66	662,43	15.350,61	245,18	11,12	11,12
Grupo 4	VI	900,62	26,66	26,66	662,43	14.149,07	225,15	10,25	10,25
	VII	817,04	27,39	27,39	662,43	12.912,92	204,26	9,36	9,36
Grupo 5*	VIII	649,24	27,39	27,39	662,43	10.511,76			

		2017				
		Mensual	Anual	Plus noct	H.Extra	H.E. festiva
Grupo 1	I	1.415,49	21.227,83	331,92	14,90	14,90
	II	1.316,87	19.753,03	307,34	13,83	13,83
Grupo 2	III	1.251,26	18.768,86	290,94	13,12	13,12
	IV	1.146,33	17.194,97	264,70	11,98	11,98
Grupo 3	V	1.076,08	16.141,14	247,14	11,21	11,21
Grupo 4	VI	1.004,22	15.063,30	226,96	10,33	10,33
	VII	920,41	13.806,13	207,73	9,52	9,52
Grupo 5*	VIII	757,61	11.364,14			

		2018				
		Mensual	Anual	Plus noct	H.Extra	H.E. festiva
Grupo 1	I	1.425,10	21.376,43	333,91	14,99	14,99
	II	1.326,09	19.891,30	309,18	13,91	13,91
Grupo 2	III	1.260,02	18.900,24	292,68	13,20	13,20
	IV	1.154,36	17.315,34	266,29	12,05	12,05
Grupo 3	V	1.083,61	16.254,13	248,62	11,28	11,28
Grupo 4	VI	1.022,30	15.334,44	228,32	10,40	10,40
	VII	936,98	14.054,64	211,47	9,69	9,69
Grupo 5*	VIII	771,25	11.568,70			

		2019				
		Mensual	Anual	Plus noct	H.Extra	H.E. festiva
Grupo 1	I	1.435,07	21.526,06	335,92	15,08	15,08
	II	1.335,37	20.030,54	311,04	14,00	14,00
Grupo 2	III	1.268,84	19.032,54	294,44	13,27	13,27
	IV	1.162,44	17.436,55	267,89	12,12	12,12
Grupo 3	V	1.091,19	16.367,91	250,11	11,35	11,35
Grupo 4	VI	1.041,72	15.625,79	229,69	10,46	10,46
	VII	954,78	14.321,68	215,49	9,87	9,87
Grupo 5*	VIII	785,90	11.788,50			

*Salario calculado a razón de 40 horas semanales, igual que el resto de grupos.

El Plus personal de vinculación establecido en el Convenio provincial se incrementará en los mismos porcentajes previstos en el presente Convenio. 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.

2. Licencias retribuidas

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 tienen que disponer de un máximo de cinco días de licencia, si bien tienen que acreditar la gravedad y la necesidad de su caso para que les sean remunerados los días que excedan del previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

En los casos de hospitalización de un familiar de 1º grado, la licencia mencionada, 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 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Con respecto a las parejas de hecho, sólo 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.

Estas parejas de hecho que lo acrediten disfrutarán de 15 días de permiso desde el momento del registro.

Todas las personas trabajadoras podrán ir al médico o acompañar a un familiar (hasta 2º grado) cuando sea necesario, siempre y cuando después se recupere el tiempo invertido en estos asuntos; con la excepción de la realización de visitas concertadas a médicos especialistas por parte de los propios trabajadores, supuesto en lo que no será necesario recuperar las horas invertidas.

Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido en el objeto participar y asistir a la celebración de matrimonio de familiares de primero y segundo grado por la vía de consanguinidad y de primer grado por la vía de afinidad.

En los casos de enlace mencionados, el trabajador/a, podrá disfrutar, habiéndolo solicitado, de un máximo de 3 días de permiso no retribuido.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará al que dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

3. Indemnización por invalidez o muerte por accidente

Las empresas tienen que establecer en la forma que crea más idónea un seguro de 28.500 euros, a partir del 01.01.2016 en el 31.12.2019, a favor de las personas legalmente beneficiarias de las personas trabajadoras que sufran un accidente que comporte la defunción o la invalidez en los grados de total, absoluta y grande invalidez.

Este accidente que tiene que 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, a partir del 01.01.2016 al 31.12.2019, por muerte y para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio mayores de 45 años y con más de 10 años de antigüedad.

4. Sistema de acumulación de horas

Los delegados de personal o miembros del Comité de empresa tienen que disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Empresas de 1 a 100 trabajadores: 20 horas.

Empresas de 101 a 250 trabajadores: 24 horas.

Empresas de 251 a 500 trabajadores: 32 horas.

Empresas de 501 en adelante: 40 horas.

El crédito horario especificado aquí puede ser acumulado trimestralmente, previa comunicación a la empresa o a la Comisión mixta.

La empresa, con sus delegados o miembros del Comité, puede pactar la acumulación de horas de diferentes miembros en uno o en diversos de ellos, sin superar el máximo total de horas disponibles.

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.

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, pueden solicitar su paso a la situación de excedencia.

5. Venta de artículos a precio especial

Las personas trabajadoras tienen derecho a adquirir de la Empresa donde presten servicio, 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 mensuales por trabajador; quedarán excluidos de este derecho aquellos productos que ya tengan sobre su precio cualquier tipo de descuento.

6. Jornada de trabajo

Descanso semanal 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 manera que, con independencia del día correspondiente al domingo, cada persona trabajadora descanse durante media jornada otro día laborable de la semana.

En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se tendrá que compensar a las personas trabajadoras que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana.

En la jornada continuada se establece un descanso de 25 minutos para tomar un refrigerio, que se tiene que computar como trabajo efectivo. Se considerará jornada continua a partir de cinco horas y media seguidas de trabajo, en relación a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

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

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 tiene que distribuir directamente la Dirección empresarial; la distribución de las restantes se tienen que pactar con la representación social o bien con las personas trabajadoras afectadas, en el supuesto de que la representación social esté ausente.

La distribución de jornada, que en ningún caso comportará una jornada superior a 9 horas, tendrá que ser comunicada a los afectados con una antelación mínima de 10 días naturales.

Todo eso sin perjuicio 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.

Se entiende como trabajo nocturno lo que se realice entre las 22h. y las 6h. de la mañana. Su retribución será la del Convenio, incrementada en un 25%.

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.

7. Ascensos

Las vacantes que se produzcan a la empresa tienen que ser cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras del puesto de trabajo inferior inmediata, por orden de antigüedad en la empresa, si las personas trabajadoras demuestran su capacidad, que en todo caso será valorada por la Dirección empresarial.

Las pruebas de capacidad las tiene que organizar la empresa, y tienen que informar de la ejecución y de los resultados a los representantes de los trabajadores/oras.

8. Empleo

Las empresas de más de 40 personas trabajadoras vienen obligadas, durante el periodo de vigencia de este convenio, a transformar en fijos a un número de personas trabajadoras equivaliendo al 25% de los contratados temporal o eventualmente, haciéndose el cómputo por jornadas anuales.

Los contratos regulados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses.

La Comisión mixta controlará y validará la existencia de las circunstancias que dan lugar a lo mismo.

Trimestralmente, las empresas de más de 40 personas trabajadoras remitirán a dicha Comisión copia básica de los contratos eventuales celebrados.

Las empresas de menos de 40 personas trabajadoras podrán pedir a la Comisión mixta, explicando las circunstancias que lo aconsejan, que valide los contratos firmados.

En el momento de la finalización de contrato, los trabajadores que no se vuelvan fijos tendrán derecho a una indemnización equivalente a 10 días de salario por año de servicio.

9. Festividades

Con respecto a las festividades, tiene que ser norma reguladora el calendario oficial vigente aprobado para la Generalitat de Catalunya para cada año, con la inclusión de las fiestas locales también aprobadas por la Generalitat.

Si estas fiestas ocurren en día de mercado semanal y se trabaja, las horas que se ha trabajado se tienen que abonar añadiendo un 35% del precio de la hora convencional.

Los centros de trabajo que habitualmente no trabajan los domingos y lo hagan

puntualmente, las horas que se han trabajado (si se hacen fuera de jornada laboral semanal) se tienen que abonar añadiendo un 30% del precio de la hora convencional.

Las empresas pueden pactar con su personal cualquier fórmula que signifique una mejora en el precio de estas horas, o bien, pueden compensarlas con tiempo de descanso.

10. Plus por conocimiento de idiomas

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos, ante la empresa, de unas o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento sea requerido y pactado con la empresa, tienen que percibir 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.

11. Contratación

Las empresas afectadas por el presente Convenio pueden contratar personas trabajadoras de acuerdo con las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente.

Se encomienda a los representantes legales de los trabajadores/as el hecho de velar por el cumplimiento de todo aquello que las leyes establezcan en materia de contratación. Por eso, tienen que conocer trimestralmente la situación y las previsiones de contratación laboral de la empresa. Igualmente, en uso de sus funciones, los representantes legales de los trabajadores/as tienen que exigir la observancia de los derechos y obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo.

Contratos a tiempo parcial: 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 a 48 horas mensuales.

Contratos formativos: El contrato de trabajo en prácticas únicamente se podrá concertar con aquellos que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior. El salario de los aprendices viene fijado en las tablas salariales que figuran en el anexo de este Convenio y los importes corresponden a 34 horas semanales efectivas de trabajo.

Seguimiento de los contratos de puesta a disposición: Las empresas de trabajo temporal (de ahora en adelante ETT.) están obligadas a poner a disposición de la Comisión mixta copia de los contratos que establezcan con las empresas del sector.

Esta Comisión tiene que valorar las causas y las circunstancias de la firma de contratos, y hará el seguimiento de los contratos para evitar actuaciones fraudulentas.

Las personas trabajadoras contratadas por ETT que presten sus servicios en empresas vinculadas a este Convenio, tienen que percibir el salario que les correspondería en el nivel del empleo que ejerzan en el sector, incrementado con un plus de eventualidad de un 10%.

Se establece un periodo de prueba para todos los contratos indefinidos de 6 meses. A partir del primer día del tercer mes del periodo de prueba si la empresa decide finalizar la relación contractual indemnizará al trabajador con 10 días por año trabajado.

En empresas de menos de 25 trabajadores estará en aquello que dispuesto el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

12. Ropa de trabajo

Las personas trabajadoras que haga falta, la empresa los tiene que proveer obligatoriamente de uniformes, zapatos, u otras prendas de ropa, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas típicas para la realización de las diferentes y varias actividades que el uso aconseja.

La provisión de estas prendas de ropa se tiene que hacer cuando empieza la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora en el número de dos piezas, que se renovarán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos la mitad.

13. Dietas

El personal que dentro de su jornada laboral se desplace de su centro de trabajo por motivos de trabajo tiene que ser indemnizado por los gastos que justifique.

Cuando por necesidades de trabajo las personas trabajadoras se tengan que desplazar en 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 al 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.

14. Horas extraordinarias

La realización de estas horas tiene que ser voluntaria y de conformidad con todo aquello que prevé la legislación vigente.

Las horas extraordinarias pueden ser abonadas o compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido; en caso de que se abonen, el precio tiene que ser el que resulte de aplicar un 30% a la hora ordinaria, la cuantía de la cual se refleja en el punto 1 del presente anexo.

Durante la vigencia del Convenio, y sin perjuicio de lo que puedan pactar las Empresas con sus trabajadores, el 50% de las horas extraordinarias que se hagan se tiene que compensar con periodos de descanso retribuido.

15. Plus de responsabilidad

Las personas trabajadoras que de manera habitual tengan encomendadas funciones propias de una categoría superior tienen que percibir un plus cuantía, el cual tiene que ser el resultado de incrementar en un 15% su salario base.

16. Formación

Para la formación profesional de las personas trabajadoras se destinan, dentro del horario laboral, 80 horas anuales, de las cuales la mitad tienen que ser retribuidas por la empresa como si se tratara de la prestación de trabajo efectivo.

17. Protección a la maternidad

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

El ejercicio de lo mismo, se efectuará sin perjuicio del funcionamiento del centro de trabajo. En situaciones en que una persona trabajadora solicite por escrito la reducción de jornada legalmente prevista, la concreción del horario y su determinación corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo y/o dentro de los turnos de trabajo existentes en la empresa.

En el supuesto en que un mismo centro de trabajo lo soliciten varias personas trabajadoras, tendrá preferencia la primera petición. Si no hubiera posibilidades en razón de funcionamiento de acceder a las peticiones de reducción legal de jornada, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora un cambio de funciones habituales en el centro de trabajo actual o en otro centro, aunque esté en diferente municipio, que permita satisfacer las necesidades de petición de jornada y durante el periodo solicitado, sin que en ningún caso, este cambio de funciones habituales pueda representar un perjuicio de su dignidad personal, económica o categoría profesional, respetándose, en todo caso, aquello previsto en el artículo 39 TE. Los supuestos antes mencionados, se

tendrán que entender en beneficio del/de la peticionario/aria, y en ningún caso, perjudicarán el derecho a que los asista previsto en el artículo 37 TE.

Lactancia: Se podrá acumular el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad, equivalente a 14 días laborables que se podrán disfrutar a continuación del periodo de baja por maternidad, siempre que el trabajador/a lo solicite. Esta petición tendrá que ser solicitada a la empresa con una antelación mínima de un mes. En las empresas de menos de 20 personas trabajadoras las partes podrán llegar a acuerdos para el ejercicio de este derecho. En todo caso se respetarán los acuerdos que existan en esta materia, que mejoren las condiciones pactadas en el presente artículo.

18. Plus mantenimiento de máquinas

Creación del 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 para su trabajo máquinas elevadoras y transporte de almacén que cuiden de la vigilancia del mantenimiento y hagan un uso adecuado

de la máquina que utilice. Su importe, para la vigencia de este Convenio, es de 17,00 € mensuales brutos y se actualizará conforme los porcentajes previstos en el artículo 18 del presente convenio.

19. Comisiones

Comisiones. Las empresas, cuando en función de las ventas fijen porcentajes de comisión para las personas trabajadoras, tienen que dar a conocer las tablas de porcentajes a los representantes legales de los trabajadores/as o, si no hay, a las personas trabajadoras interesadas. La cuantía y los otros criterios para la aplicación de las comisiones se tienen que negociar anualmente en función del conjunto de circunstancias que conforman la situación y la realidad del negocio.

20. Permiso no retribuido

Las personas trabajadoras vinculadas en el presente Convenio dispondrán de un máximo de tres días laborables en el año sin derecho a retribución que podrán dedicar a asuntos propios sin ninguna más justificación, y que incluso pueden disfrutar de una sola vez, pero de ninguna manera se utilizarán para ampliar periodos de vacaciones ni como puente entre días festivos, excepto en el caso de conformidad de la empresa.

Anexo 4

Provincia de Tarragona

1. Tablas salariales 2016 – 2019

	Tablas 2016				Tablas 2017			
	Mensual	Anual	H. Ext	H. Festiva	Mensual	Anual	H. Extr	H. Festiva
Grupo I								
Personal limpieza	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Trabajador/a 16 años	657,64	9.864,59	5,50	5,50	707,70	10.615,50	5,93	5,93
Trabajador/a 17 años	657,64	9.864,59	5,50	5,50	707,70	10.615,50	5,93	5,93
Vigilante	816,66	12.249,92	6,83	6,83	830,54	12.458,17	6,96	6,96
Grupo II								
Auxiliar admón	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Auxiliar caja	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Ayudando/a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Conductor/a 1º	852,63	12.789,40	7,13	7,13	867,12	13.006,82	7,27	7,27
Conductor/a 2º	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Dependiente/a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Manipulador/en matadero	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Mozo/a	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Mozo/torero	852,63	12.789,40	7,13	7,13	867,12	13.006,82	7,27	7,27
Profesional oficio 1ª	852,63	12.789,40	7,13	7,13	867,12	13.006,82	7,27	7,27
Profesional oficio 2ª	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Encargado/a reposición	816,65	12.249,77	6,83	6,83	830,53	12.458,02	6,96	6,96
Grupo III								
Contable, cajero/a	899,99	13.499,89	7,53	7,53	911,69	13.675,39	7,64	7,64
Encargado/a establecimiento	882,18	13.232,72	7,38	7,38	893,65	13.404,75	7,49	7,49
Encargado/a sección	860,36	12.905,37	7,20	7,20	871,54	13.073,14	7,30	7,30
Encargado/a general	1.134,33	17.014,99	9,49	9,49	1.149,08	17.236,18	9,63	9,63
Oficial admón.	856,95	12.854,27	7,17	7,17	868,09	13.021,37	7,27	7,27
Programador/a	899,99	13.499,89	7,53	7,53	911,69	13.675,39	7,64	7,64
Secretario/a	878,09	13.171,33	7,35	7,35	889,50	13.342,56	7,45	7,45
Supervisor/a	1.023,99	15.359,80	8,57	8,57	1.037,30	15.559,48	8,69	8,69
Grupo IV								
Titulado/a de grado medio	1.026,17	15.392,61	8,58	8,58	1.039,51	15.592,72	8,71	8,71
Titulado/a de grado superior	1.174,66	17.619,94	9,83	9,83	1.189,93	17.849,00	9,97	9,97
Grupo V								
Jefe de administración	1.068,99	16.034,91	8,94	8,94	1.082,89	16.243,37	9,07	9,07
Jefe de compras	1.141,77	17.126,58	9,55	9,55	1.156,61	17.349,22	9,69	9,69
Jefe de división	1.163,13	17.446,97	9,73	9,73	1.178,25	17.673,78	9,87	9,87
Jefe de personal	1.141,77	17.126,58	9,55	9,55	1.156,61	17.349,22	9,69	9,69
Jefe de ventas	1.128,87	16.933,04	9,44	9,44	1.143,54	17.153,17	9,58	9,58
Grupo O								
Director/a	1.315,97	19.739,61	11,01	11,01	1.333,08	19.996,23	11,17	11,17

II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya para los años 2016-2019

	Tablas 2018				Tablas 2019			
	Mensual	Anual	H. Extr	H.Festiv	Mensua	Anual	H. Extr	H.Festiv
Grupo I								
Personal limpieza	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Trabajador/a 16 años	720,44	10.806,58	6,04	6,04	734,13	11.011,90	6,15	6,15
Trabajador/a 17 años	720,44	10.806,58	6,04	6,04	734,13	11.011,90	6,15	6,15
Vigilante	845,49	12.682,42	7,09	7,09	861,56	12.923,38	7,22	7,22
Grupo II								
Auxiliar admón	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Auxiliar caja	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Ayudando/a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Conductor/a 1ª	882,73	13.240,95	7,40	7,40	899,50	13.492,52	7,54	7,54
Conductor/a 2ª	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Dependiente/a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Manipulador/a matadero	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Mozo/a	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Mozo/torero	882,73	13.240,95	7,40	7,40	899,50	13.492,52	7,54	7,54
Profesional oficio 1º	882,73	13.240,95	7,40	7,40	899,50	13.492,52	7,54	7,54
Profesional oficio 2º	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Encargado/a reposición	845,48	12.682,26	7,09	7,09	861,55	12.923,22	7,22	7,22
Grupo III								
Contable, cajero/a	923,54	13.853,17	7,74	7,74	935,55	14.033,26	7,84	7,84
Encargado/a establecimiento	905,27	13.579,01	7,59	7,59	917,04	13.755,54	7,68	7,68
Encargado/a sección	882,87	13.243,09	7,40	7,40	894,35	13.415,25	7,49	7,49
Encargado/a general	1.164,02	17.460,25	9,75	9,75	1.179,15	17.687,24	9,88	9,88
Oficial admón.	879,38	13.190,65	7,37	7,37	890,81	13.362,13	7,46	7,46
Programador/a	923,54	13.853,17	7,74	7,74	935,55	14.033,26	7,84	7,84
Secretario/a	901,07	13.516,02	7,55	7,55	912,78	13.691,72	7,65	7,65
Supervisor/a	1.050,78	15.761,75	8,81	8,81	1.064,44	15.966,66	8,92	8,92
Grupo IV								
Titulado/a de grado medio	1.053,03	15.795,42	8,82	8,82	1.066,72	16.000,76	8,94	8,94
Titulado/a de grado superior	1.205,40	18.081,04	10,10	10,10	1.221,07	18.316,09	10,23	10,23
Grupo V								
de administración	1.096,97	16.454,53	9,19	9,19	1.111,23	16.668,44	9,31	9,31
Jefe de compras	1.171,65	17.574,76	9,82	9,82	1.186,88	17.803,23	9,95	9,95
Jefe de división	1.193,57	17.903,54	10,00	10,00	1.209,09	18.136,28	10,13	10,13
Jefe de personal	1.171,65	17.574,76	9,82	9,82	1.186,88	17.803,23	9,95	9,95
Jefe de ventas	1.158,41	17.376,16	9,71	9,71	1.173,47	17.602,05	9,83	9,83
Grupo O								
Director/a	1.350,41	20.256,18	11,32	11,32	1.367,97	20.519,51	11,46	11,46

2. Licencias retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, en los supuestos siguientes, previa comunicación en la empresa con la debida antelación y posterior justificación:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio, siempre que se acredite una antigüedad mínima en la empresa de un año.

En el caso de no reunir el requisito de antigüedad, la licencia tiene que ser de 15 días. El mismo derecho tendrán las parejas de hecho, que acrediten documentalmente dos años de convivencia, desde la fecha del registro en un organismo oficial, con fecha posterior a la publicación del presente convenio.

b) Debe medios días para examen de carnet de conducir.

c) La empresa concederá, sin embargo, permisos para exámenes que tengan lugar en organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre que se justifique previamente y posterior a su asistencia a estos exámenes.

d) Durante dos días por el nacimiento de hijo y por deceso, por accidente o enfermedad graves, por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, así como de la pareja de hecho debidamente inscrita en un Registro de un organismo oficial. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 80 kilómetros, se ampliará hasta tres días más.

e) Para el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos de los trabajadores. En los casos de matrimonio de familiares de 2º grado, un día y, como máximo, dos veces al año.

g) Quien, por razones de guarda legal, cuide directa de algún menor de doce años o de un disminuido físico o psíquico que no ejecute ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará al qué dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

3. Maternidad y excedencias

Excedencias, por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto naturales como adoptados o en

los supuestos de acogimiento simple como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para cuidar de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no se pueda valer por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, que periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. Cuando menos, si dos o más trabajadores de la misma empresa tuvieran este derecho, por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo eso, en la forma y condiciones que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente, en los casos de parte múltiple.

Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, como mínimo, un octavo y como máximo, la mitad de su duración.

Tendrá el mismo derecho quien tenga que cuidar directa de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y no desarrolle ninguna 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 4 y 5 del artículo 37 del ET, corresponderá a los trabajadores, dentro de su jornada ordinaria y diaria de trabajo.

Los trabajadores, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma consensuada con la empresa. En

defecto de acuerdo, podrán disponer de este derecho, en el marco de su jornada ordinaria de trabajo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Cuando menos, si dos o más trabajadores de la misma empresa tuvieran este derecho, para el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo eso, de acuerdo en el establecido en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los trabajadores.

4. Seguro de accidentes

Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte y de invalidez en el grado de absoluta para toda clase de trabajo, y de gran invalidez, derivados de accidente de trabajo o común, por la cantidad de 20.000 euros. La empresa que no concierte este seguro tendrá que indemnizar directamente esta cantidad, si se produce esta contingencia.

5. Sistema de acumulación de horas

En el ámbito de empresa los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa podrán renunciar a todas las horas que la ley en cuestión los reconozca a favor de uno u otros delegados o miembros de los comités.

Para que ello surja efecto, la cesión de horas tendrá que ser presentada por escrito por la organización sindical ante la Dirección de la empresa donde tendrán que figurar los siguientes extremos:

- a) Nombre del cedente y del cesionario.
- b) Número de horas cedidas y periodo en lo que se efectúa la cesión, que tendrá que ser por meses cumplidos hasta un máximo de seis meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los representantes sindicales que sin ser cargos electivos de la empresa, acrediten, previa y de manera suficiente, la convocatoria para acudir a congresos de su sindicato, tienen derecho a un permiso no retribuido de seis días de duración, como máximo, durante la vigencia del Convenio.

Con la finalidad de evitar anomalías, es requisito imprescindible para tener derecho a este permiso que ningún otro trabajador del mismo sindicato lo solicite y la suma de todas las peticiones no exceda de uno para cada diez trabajadores o fracción en total. Por ejemplo en una empresa de 25 trabajadores o fracción, en total, el máximo de permisos a conceder por este concepto tiene que ser de tres.

Los trabajadores en el seno de la empresa tienen derecho afiliarse a cualquier central sindical.

6. Descuento en compras

Los trabajadores disfrutarán de un descuento del 7%, en las compras, solamente de productos de alimentación que hagan en el centro donde prestan servicios. Hay que proceder de la manera siguiente:

- a) Las compras se tienen que hacer, como mínimo, 2 días a la semana. Si coincide con un día festivo, se tiene que trasladar al día inmediatamente posterior (excepto sábados).
- b) Solamente las puede hacer el personal de la empresa.
- c) El cobro tiene que ser efectuado por el empresario o por el personal responsable delegado exclusivamente por él.
- d) Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.
- e) El horario de las compras tiene que ser convenido entre la empresa y los trabajadores.

Hay que someter a la Comisión mixta del Convenio las posibles discrepancias que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores.

7. Complementos por desplazamiento

Cuando un trabajador es destinado por la empresa a otro centro de trabajo, y se encuentra alejado más de 2 kilómetros del núcleo urbano de la localidad donde normalmente presta sus servicios, la empresa se obliga a pagarle el importe del billete, si hay transporte público para desplazarse y el horario es coincidente hasta media hora. De lo contrario, si no se dan las dos condiciones anteriores, la empresa le tiene que abonar, en concepto de kilometraje, y si utiliza vehículo propio, 0,19 euros por kilómetro. El tiempo invertido que rebase la media hora se tiene que computar como tiempo trabajado.

8. Fomento de la contratación indefinida

Las empresas se comprometen a conseguir el 70% de empleo estable, a nivel del sector, durante el periodo de vigencia del convenio.

9. Ascensos

El trabajador con el puesto de trabajo de mozo/a tiene derecho a ascender a la categoría de mozo especializado/a, cuando acredite dos años de servicio realizando tareas que requieran especialización.

Entre el personal con el puesto de trabajo de auxiliar administrativo se tienen que revisar las posibilidades de ascenso cuando lleven cuatro años en este puesto de trabajo.

Cuando se produzcan vacantes en la empresa, tendrán preferencia los trabajadores fijos de la empresa del puesto de trabajo inferior.

Estos trabajadores tendrán que tener las aptitudes que se requieran por el puesto de trabajo, y tendrán que realizar las pruebas de capacidad que proponga y controle la empresa. Estas pruebas tendrán en cuenta la experiencia, la preparación, la formación y la antigüedad, acreditadas.

10. Inventarios

Todas las horas motivadas por la realización de inventarios se considerarán horas extraordinarias.

11. Tablón de anuncios

Las empresas facilitarán en cada centro de trabajo un tablón de anuncios de medidas normales para exponer notas de interés laboral o sindical; eso sólo en las empresas que por prescripción legal tienen delegados de personal o Comités de empresa.

12. Jornada laboral

El descanso tiene que ser de día y medio continuado.

Con el acuerdo de la empresa y los trabajadores, se podrán acumular el medio día de descanso semanal con el fin de disfrutarlos en otro momento del ciclo, no superior a cuatro semanas. Este descanso no podrá ser sustituido por una compensación económica.

En casos excepcionales, y con la comunicación previa al Comité de empresa, a los delegados de personal, o, en su defecto, a los propios trabajadores, con 5 días de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepcionalidad. En cuanto al momento de su disfrute, se tiene que compensar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

13. Tiempo destinado a formación

Cuando un empresario envíe a un trabajador a realizar un curso de formación o de perfeccionamiento, este se tiene que realizar dentro de la jornada laboral. De lo contrario, tienen que ser abonadas como trabajadas.

14. Contratación

Contrato de formación

La formación teórica podrá concentrarse en el periodo inicial o final de duración del contrato, a elección de la empresa.

La retribución será del 80%, el primer año de contrato y del 90% para el segundo y tercer año de contrato, del salario correspondiente a la categoría de referencia en formación, entendiéndose por esta, para una jornada de trabajo del 75% y la correspondiente de formación del 25%. Si la distribución de jornada es diferente al anterior se retribuirá en la proporción correspondiente.

Una vez agotado el periodo máximo de tres años de duración del contrato, las empresas realizarán una valoración del nivel de formación teórica y práctica que los trabajadores hayan adquirido y asimilado, procurando si el nivel de calificación fuera satisfactorio para desarrollar las tareas de los puestos de trabajo ocupados, a criterio de la empresa, transformar estos contratos formativos en otros de duración indefinida.

No obstante, el contrato para el aprendizaje se registrará por lo que dispone el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores, en todo aquello que sea de obligado cumplimiento. Las empresas procurarán una presencia equilibrada de hombres y de mujeres contratados con este tipo de contratos formativos.

Contrato en prácticas

Tendrá una duración máxima de dos años y una mínima de seis meses y se podrá prorrogar por periodos de seis meses hasta alcanzar el máximo de duración permitido.

La retribución será del 80% y del 90% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fino chat en el convenio para el mismo puesto de trabajo o uno equivalente.

No obstante, el contrato en prácticas se registrará por lo que dispone el artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores, en todo aquello que sea de obligado cumplimiento. Las empresas procurarán una presencia equilibrada de hombres y de mujeres contratados con este tipo de contratos formativos.

Contratación a tiempo parcial

Se entenderá formalizado el contrato a tiempo parcial, cuando se haya acordado la prestación de servicios por un mínimo de horas al día, a la semana, en el mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo cumplido, comparable.

El contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido será de aplicación en los casos de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas.

El contrato a tiempo parcial se regirá por lo que dispone el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores y por la normativa específica vigente, en todo aquello que sea de obligado cumplimiento. Las empresas procurarán una presencia equilibrada de hombres y de mujeres contratados con este tipo de contratos.

Contrato temporal por circunstancias de la producción

Las contrataciones efectuadas al amparo del previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho, contados a partir de la fecha de contratación inicial.

En caso de que el contrato se formalizara para una duración inferior a la máxima estipulada en este Convenio, se podrá prorrogar expresamente por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de este plazo máximo.

Cuando no haya denuncia o prórroga expresa, o bien habiéndose formalizado la prórroga, sin llegar al plazo máximo de duración y el trabajador siga prestando sus servicios, el contrato se entenderá prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo de duración.

Al final del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización que corresponda por la normativa específica vigente.

Consideraciones:

a) Todos los contratos que se formalicen de acuerdo a las circunstancias precedentes, se entregará la correspondiente copia básica a la representación sindical que exista en la empresa.

b) No se podrá utilizar esta modalidad contractual para sustituir trabajadores fijos de plantilla.

Contrato de interinato

Al amparo del artículo 15.1c) del Estatuto de los trabajadores, sobre contratos de interinato, se establece la posibilidad de su formalización para suplir las ausencias derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, en estos casos tiene que constar en el contrato el nombre o nombres y periodos de los trabajadores.

Contratos de fijos discontinuos

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de la estabilidad y la falta de continuidad y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Se podrán realizar a tiempo cumplido, o bien, a tiempo parcial si la circunstancia o la peculiaridad del trabajo a realizar lo determina.

El aviso de incorporación del trabajador por parte de la empresa se realizará por escrito o por cualquier otro medio en que pueda quedar constancia. Este aviso se efectuará por orden de antigüedad en la Empresa dentro de la categoría o grupo profesional.

Contrato de relieve por causa de jubilación parcial

El contrato de relieve se regirá por lo que dispone el artículo 12.7 del Estatuto de los trabajadores, así como por lo que establezca la Ley general de Seguridad Social, en esta materia.

15. Preavisos en los contratos de duración determinada

Cuando el contrato de duración determinada sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar en la otra parte la finalización de este con una antelación mínima de quince días.

La falta de preaviso comportará el abono de los días dejados de preavisar, por la parte que lo incumpla.

16. Plus de vinculación

Este plus tiene carácter de complemento personal, sólo para aquellos trabajadores que lo tengan reconocido por convenio anterior a 1997, sin ser compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte por el salario base.

17. Dietas

Los trabajadores por este concepto tienen que percibir los gastos normales justificados.

18. Ropa de trabajo

La empresa tiene que entregar a la totalidad del personal dos prendas de ropa de trabajo el año, como mínimo, adecuado a la función que cada uno realiza. Se tiene que renovar a razón de una cada seis meses, y con la obligación para el personal de utilizar esta ropa.

En los casos de trabajos específicos como los del interior de las cámaras frigoríficas tiene que existir la ropa necesaria y de uso común para que el personal que tenga que permanecer dentro pueda estar protegido debidamente.

19. Coincidencia de un día festivo durante las vacaciones

En caso de que durante el periodo de vacaciones coincidiera un festivo intersemanal, se compensará con un día suplementario. A esta compensación sólo se tendrá derecho en un festivo al año.

Anexo 5

Provincia de Lleida

1. Tablas salariales 2016 – 2019

		2016				
		Mensual	P. Transporte	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grupo V						
Nivel 1	Titulado de grado superior	1.281,51	61,28	19.957,98	19,43	27,75
Nivel2	Titulado de grado medio	1.119,73	61,28	17.531,22	17,06	24,38
GRUPO IV						
Nivel 1	Encargado general	1.073,22	61,28	16.833,58	16,38	23,41
Nivel 2	de personal, compras, y ventas de División y administrador	1.037,77	61,28	16.301,81	15,87	22,67
Grupo III						
Nivel 1	de sucursal, supermercado, almacén y grupo	917,09	61,28	14.491,64	14,10	20,15
	de sección. Contable, de sección Administrativa					
	Cajero, taquimecanógrafo e idiomas extranjeros					
	Encargado de establecimiento, dibujante, rotulista					
Grupo II						
Nivel 1	Vendedor, viajante, oficial 1ª, oficial administrativo, dependiente, comprador	887,41	61,28	14.046,51	13,67	19,53
Nivel 2	Vigilante, portero, , especializado	865,64	61,28	13.719,92	13,35	19,08
Grupo I						
Nivel 1	Ayudante, auxiliar administrativo, telefonista, ayudante montaje, ayudante cortador, oficial 2ª, chófer, reponedor/abastador, personal de limpieza	843,85	61,28	13.393,02	13,04	18,62
Nivel 2	Trabajadores sin experiencia en el sector de 18 a 20 años	763,25	61,28	12.184,03	11,86	16,94
Nivel 3	Aprendices de 16 a 17 años	707,70	61,28	11.350,82		
		2017				
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva	
Grupo V						
Nivel 1	Titulado de grado superior	1.347,83	20.217,43	19,68	28,11	
Nivel2	Titulado de grado medio	1.183,94	17.759,12	17,29	24,69	
Grupo IV						
Nivel 1	Encargado general	1.136,83	17.052,42	16,60	23,71	
Nivel 2	de personal, compras, y ventas de División y administrador	1.100,92	16.513,73	16,07	22,96	
Grupo III						
Nivel 1	de sucursal, supermercado, almacén y grupo	978,67	14.680,03	14,29	20,41	
	de sección. Contable, de sección administrativa					
	Cajero, taquimecanógrafo e idiomas extranjeros					
	Encargado de establecimiento, dibujante, rotulista					
Grupo II						
Nivel 1	Vendedor, viajante, oficial 1ª, oficial administrativo, dependiente, comprador	952,35	14.285,30	13,85	19,78	
Nivel 2	Vigilante, portero, , especializado	930,21	13.953,16	13,53	19,32	
Grupo I						
Nivel 1	Ayudante, auxiliar administrativo, telefonista, ayudante montaje, ayudante cortador, oficial 2ª, chófer, reponedor/abastador, personal de limpieza	908,05	13.620,71	13,26	18,94	
Nivel 2	Trabajadores sin experiencia en el sector de 18 a 20 años	826,08	12.391,16	12,06	17,23	
Nivel 3	Aprendices de 16 a 17 años	769,59	11.543,78			

II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya para los años 2016-2019

		2018			
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grupo V					
Nivel 1	Titulado de grado superior	1.365,35	20.480,26	19,93	28,48
nivell2	Titulado de grado medio	1.199,33	17.989,99	17,51	25,01
Grupo IV					
Nivel 1	Encargado general	1.151,61	17.274,10	16,81	24,02
Nivel 2	de personal, compras, y ventas de división y administrador	1.115,23	16.728,41	16,28	23,26
Grupo III					
Nivel 1	de sucursal, supermercado, almacén y grupo	991,39	14.870,87	14,47	20,68
	de sección, contable, de sección administrativa				
	Cajero, taquimecanógrafo e idiomas extranjeros				
	Encargado de establecimiento, dibujante, rotulista				
Grupo II					
Nivel 1	Vendedor, viajante, oficial 1ª, oficial administrativo, dependiente, comprador	969,50	14.542,44	14,03	20,04
Nivel 2	Vigilante, portero, , especializado	946,95	14.204,31	13,70	19,58
Grupo I					
Nivel 1	Ayudante, auxiliar administrativo, telefonista, ayudando montaje, ayudante cortador, oficial 2º, chófer, reponedor/abastecedor, personal de limpieza	924,39	13.865,88	13,50	19,28
Nivel 2	Trabajadores sin experiencia en el sector De 18 a 20 años	840,95	12.614,20	12,28	17,54
Nivel 3	Aprendices de 16 a 17 años	783,44	11.751,57		
		2019			
		Mensual	Anual	H.Extra	H.Festiva
Grupo V					
Nivel 1	Titulado de grado superior	1.383,10	20.746,50	20,19	28,85
Nivell2	Titulado de grado medio	1.214,92	18.223,86	17,74	25,34
Grupo IV					
Nivel 1	Encargado general	1.166,58	17.498,66	17,03	24,33
Nivel 2	de personal, compras, y ventas de división y administrador	1.129,73	16.945,88	16,49	23,56
Grupo III					
Nivel 1	de sucursal, supermercado, almacén y grupo	1.004,28	15.064,20	14,66	20,95
	de sección. Contable, de sección Administrativa				
	Cajero, taquimecanógrafo e idiomas extranjeros				
	Encargado de establecimiento, dibujante, rotulista				
Grupo II					
Nivel 1	Vendedor, viajante, oficial 1ª, oficial administrativo, dependiente, comprador	987,92	14.818,74	14,21	20,30
Nivel 2	Vigilante, portero, , especializado	964,95	14.474,20	13,88	19,83
Grupo I					
Nivel 1	Ayudante, auxiliar administrativo, telefonista, ayudante montaje, ayudante cortador, oficial 2ª, chófer, reponedor/abastecedor, personal de limpieza	941,96	14.129,33	13,75	19,65
Nivel 2	Trabajadores sin experiencia en el sector de 18 a 20 años	856,92	12.853,87	12,51	17,87
Nivel 3	Aprendices de 16 a 17 años	798,32	11.974,85		

2. Licencias retribuidas

Uniones estables de pareja (Parejas de hecho)

Se reconocen los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios a las uniones estables de pareja debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación en la empresa del correspondiente certificado del registro de uniones de hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de escritura pública, otorgada conjuntamente ante notario, en la cual se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañador todo eso de un certificado de convivencia expedida por el ayuntamiento correspondiente.

Las parejas de hecho tienen derecho a disfrutar de quince días naturales de permiso retribuido por la constitución de pareja de hecho. A efectos de evitar un posible abuso de derecho sobre la presente materia, para la obtención del permiso tiene que haber, necesariamente simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud con la presentación del certificado o escritura pública y su efectivo disfrute, por lo cual no se tiene que atender la solicitud del permiso en caso, que entre la fecha de la obtención del certificado o formalización de la escritura pública y la petición en la empresa de los días de disfrute, haya más de 15 días naturales.

No obstante el anterior, en el supuesto de que estas parejas de hecho contraigan entre sí posterior matrimonio, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente la constitución de pareja de hecho, a estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de lo mismo.

En ningún caso se puede reclamar el disfrute de este derecho para una nueva pareja de hecho si no han transcurrido 5 años desde el anterior disfrute, salvo el caso de defunción.

Los que a la firma de este Convenio tengan la consideración de unión estable de pareja, ya sea heterosexual u homosexual, hayan formalizado o no en escritura pública esta unión estable, no podrán disfrutar de los derechos que expresamente se establezcan en el presente artículo si el hecho causante ya se ha producido.

La presente equiparación, a efectos de lo que dispone el presente Convenio colectivo, no puede tener efectos retroactivos, y no permite reclamación por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma de lo mismo.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará al qué dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

3. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas, durante la vigencia de este, a suscribir para sus trabajadores un seguro por accidentes que cubra las garantías de muerte e incapacidad absoluta en 20.330€ y 24.642€, en cada

caso. El seguro cubrirá las 24 horas del día y se expondrá una copia de la misma en un sitio visible del centro de trabajo.

4. Sistema de acumulación de horas

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:

Delegados de personal: 20 horas mensuales.

De 51 a 100 trabajadores: 25 horas mensuales.

De 101 a 150 trabajadores: 30 horas mensuales.

A partir de 151 trabajadores: 35 horas mensuales.

Las horas mensuales cedidas a los delegados podrán acumularse trimestralmente y tendrán que consumirse como máximo dentro de los tres meses posteriores al mes correspondiente.

Información a los representantes de los trabajadores.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se tengan que celebrar por escrito, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los cuales se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con la finalidad 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.

La copia básica será entregada por el empresario, en un plazo no superior a los diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, los cuales la firmarán a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, la mencionada copia básica se enviará a la Oficina de Trabajo. Cuando no haya representación legal de los trabajadores también se tendrá que formalizar la copia básica y remitirse a la Oficina de Trabajo.

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.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los cuales se refiere el apartado número 1, así como las denuncias correspondientes a estos, en el plazo de los diez días siguientes a que tengan lugar.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán que recibir, al menos

trimestralmente, información sobre las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontrataciones.

Los representados de la Administración, así como aquellos de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de empresarios que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de pertenecer en los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan estas facultades, observarán un silencio profesional, no pudiendo utilizar esta documentación para finalidades diferentes de las que motivaron su conocimiento.

5. Ventas a los trabajadores

Las empresas quedan obligadas a vender a sus trabajadores, para su consumo personal y de los familiares que conviven con él, aquellos productos que se vendan en el establecimiento, a precio de coste más gastos generales.

6. Promoción económica

El personal del grupo I, nivel 1 y grupo II, nivel 2, pasará a percibir el salario correspondiente al grupo II, nivell1, cuándo haga tres años que ocupan los mencionados niveles, salvo los periodos que se prevén para los casos del artículo 24 del Estatuto de los trabajadores.

7. Plus de transporte

Hasta el 31 de diciembre de 2016, se seguirá aplicando para todos el niveles un plus de transporte de 60,79 € mensuales como compensación y pago de los gastos de locomoción.

Este importe estará sujeto a las normas laborales de cotización en la seguridad social y fiscales que le sean de aplicación, tanto para la empresa como para el trabajador.

A partir del día 1 de enero de 2017, el plus de Transporte queda incluido en el salario base.

8. Garantía de empleo

Durante la vigencia del presente convenio, el sector empresarial se compromete a transformar el 30% de la contratación eventual a contratación fija.

9. Periodo de descanso

El personal que trabaje exclusivamente con pantallas de ordenadores, que no

realicen otro tipo de trabajo durante la jornada de trabajo, tendrán derecho a un descanso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, sin necesidad de recuperar este tiempo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los horarios utilizados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) y otras interrupciones, en el supuesto de que por la normativa legal o acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo, se entiendan incluidos en la jornada diaria de trabajo.

10. Horas extraordinarias

Se limitarán al mínimo imprescindible. Cuando por necesidades imprevisibles se realicen, tendrán un incremento, ya esté 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 anuales/jornada anual.

11. 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.

12. Dietas

Las cantidades no justificadas, en concepto de dietas, durante la vigencia del Convenio, serán las siguientes:

Desayuno: 2,00€

Comida: 7,47€

Cena: 6,85€

Dormir fuera de casa: 10,38€

13. Gastos de locomoción

Aquellos trabajadores, que a petición de la empresa y de forma voluntaria, se desplacen con el vehículo propio, percibirán, durante la vigencia del Convenio, la cantidad de 0,18€ por kilómetro efectuado y justificado, así como el importe de los peajes de autopista.

14. 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, durante la vigencia del Convenio, un plus de 0,95€ por día trabajado.

15. Ropa de trabajo

A los trabajadores que corresponda, de los comprendidos en este convenio, se los proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas de ropa, en concepto de utillaje de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las diferentes y varias actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de las mencionadas prendas de ropa se tendrá que hacer al empezar la relación laboral entre las empresas y trabajadores en el número de dos piezas, las cuales se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de aquellas.

16. Excedencias

Excedencia para cuidar de familiares

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años para cuidar de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen ninguna actividad retribuida.

En caso de excedencia tanto por maternidad y paternidad natural, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, el periodo de excedencia empezará a contar a partir de la fecha del nacimiento o, si procede de la resolución judicial o administrativa. La duración máxima será de tres años. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y en caso de que los progenitores trabajen en la misma empresa, esta sólo puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. En caso de separación o divorcio este derecho lo tendrá lo que ejerza la custodia de los menores.

Cada hijo o familiar da lugar a un nuevo periodo de excedencia, y a la finalización del anterior.

En ambos casos el periodo de permanencia en esta situación computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año se tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo, la reserva quedará sometida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

17. Visitas médicas

La persona trabajadora, 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 primer grado de afinidad o consanguinidad.

Anexo 1.- Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales Convenio colectivo de Catalunya

Anexo 1. Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales Convenio colectivo de Cataluña				
Tabla equivalencias				
Grupo 1	Barcelona	Gerona	Tarragona	Lérida
Director/ora	Director general (Grupo 1) Director división (Grupo 1) Director área (Grupo 1)	Titulado grado superior(Grup 1) Director administr. (Grupo 2)	Director/ora (Grupo 0)	Titulado grado sup. (Grupo 5 Nivel 1) Titulado grado mitjà(Grup 5 Nivel 2) Director (Grupo 5 Nivel 2)
Grupo 2				
Jefe departamento Jefe de servicio	Jefe departamento (Grupo 2) Jefe de servicio (Grupo 1)	Director administr. (Grupo 2) Jefe de personal,compras,ventas...] (Grupos 3 y 4) Jefe departamento (Grupo 3)	Jefe de ventas (Grupo 5) Jefe de administr. (Grupo 5) Jefe de administr. (Grupo 5) Jefe de compras (Grupo 5) Jefe división (Grupo 5) Jefe de personal (Grupo 5)	Jefe división (Grupo 4 Nivel 2) Jefe de personal,compras,ventas, administración (Grupo 4 Nivel 2)
Jefe de área Jefe de zona Coordinador red	Coordinador red (Grupo 2) Jefe sección (Grupo 3) Jefe de ventas (grupo 2) Jefe de inspección (Grupo 3 Nivel 1)	Jefe división (Grupo 3) Titulado grado superior (Grupo 1)	Titulado grado superior (Grupo 4) Titulado grado medio (Grupo 4) Titulado grado sup. (Grupo 4) Titulado grado sup. (Grupo 4)	Titulado grado sup. (Grupo 5 Nivel 1) Titulado grado medio (Grupo 5 Nivel 2)
Grupo 3				
Técnico superior Administrativo superior	Analista (Grupo 2) Analista/Programador (Grupo 3 Nivel 1) Programador (Grupo 3 Nivel 2) Delineando (Grupo 3 Nivel 2) Secretaría de Dirección (Grupo 3 Nivel 2)	Dibujante (Grupo 5) Secretario/a de Dirección (Grupo 3) Viajante (Grupo 5) Contable (Grupo 5) Operador de máquinas informáticas (Grupo 5) Oficial admin. (Grupo 6) Telefonista (Grupo 7) Aux. Admin. (Grupo 7) Aux. máquinas informáticas (Grupo 7)	Programador (Grupo 3) Contable (Grupo 3) Oficial admin. (Grupo 3)	Contable (Grupo 3 Nivel 1) Comprador (Grupo 2 Nivel 1) Oficial admin. (Grupo 2 Nivel 1)
Administrativo Recepcionista Secretario/a	Oficial admin. (Grupo 3 Nivel 3) Aux. Admin. (Grupo 4 Nivel 2) Operador/a (Grupo 4 Nivel 2)	Oficial admin. (Grupo 6) Telefonista (Grupo 7) Aux. Admin. (Grupo 7) Aux. máquinas informáticas (Grupo 7)	Secretario/a (Grupo 3) Aux. Admin. (Grupo 2)	Admin. (Grupo 2 Nivel 2) Telefonista (Grupo 1 Nivel 1) Aux. Admin. (Grupo 1 Nivel 1)

II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya para los años 2016-2019

Grupo 4							
Gerente	Jefe almacén (Grupo 2) Inspector (Grupo 3 Nivel 2) Supervisor (Grupo 3 Nivel 1)	Jefe almacén (Grupo 4) Encargado general (Grupo 3)		Encargado general (Grupo 3)			Encargado general (grupo 4 Nivel 1)
Jefe de planta Jefe de turno (venta) Jefe sección	Jefe de planta < de 2.500m ² y > de 1.500m ² (G3 N1) Jefe de planta < de 1.500m ² y > de 800m ² (G3 N2) Encargado/a establecimiento de < de 800m ² (G3 N3) Subcapataz (Grupo 3 Nivel 3) Capataz (Grupo 3 Nivel 2) Subjefe almacén (Grupo 3 Nivel 1)	Jefe de grupo (Grupo 5) Dependiente mayor (Grupo 5) Encargado/en sección caja (Grupo 5)		Encargado reposición (Grupo 2) Supervisor (Grupo 3) Encargado establecimiento (Grupo 3)			Jefe almacén y grupo (Grupo 3 Nivel 1) Encargado establecimiento (Grupo 3 Nivel 1) Jefe sección (Grupo 3 Nivel 1) Jefe sucursal, supermercado (Grupo 3 Nivel 1)
Jefe de planta Jefe de turno (logística) Jefe sección							
Grupo 5	Barcelona	Gerona		Tarragona			Lérida
Dependiente/a Promotor/a Prof. establecimiento	Dependiente sección (Grupo 4 Nivel 1) Cobrador (Grupo 4 Nivel 1) Promotor (Grupo 3 Nivel 2)	Escaparata (Grupo 6) Dependiente (Grupo 6) Oficial oficios diversos (Grupo 6) Cobrador (Grupo 6)		Dependiente (Grupo 2) Prof. ofici 1ª y 2ª (Grupo 2) Cajero/a (Grupo 3)			Cajero/a (Grupo 3 Nivel 1) Vendedor (Grupo 2 Nivel 1) Oficial 1ª (Grupo 2 Nivel 1) y de 2ª (Grupo 2 Nivel 2) Dependiente/a (Grupo 2 Nivel 1)
Ayudante sección Reponedor/ora Aux. Caja Repartidor a domicilio	Reponedor (Grupo 4 Nivel 2) Ayudante sección (Grupo 4 Nivel 2) Aux. Caja (Grupo 4 Nivel 2)	Ayudante oficios diversos (Grupo 7) Aux.caja 18 años o más (Grupo 7) Operador terminal caja informatizada (Grupo 7)		Aux.caja (Grupo 2) Ayudante/a (Grupo 2)			Ayudante (Grupo 1 Nivel 1) Reponedor/ora (Grupo 1 Nivel 1)
Mozo especialista Oficial especialista Carretilero/era Operador/ora	Mozo especialista (Grupo 4 Nivel 1) Carretilero elevador, torero en plataformas de distribución (Grupo 4 Nivel 1)	Mozo especializado (Grupo 7)		Mozo especialista/forero (Grupo 2) Manipulador matadero (Grupo 2)			Escaparata (Grupo 3 Nivel 1) Mozo especializado (Grupo 2 Nivel 2)
Envasador/ora Mozo	Envasador/ora Mozo (Grupo 4 Nivel 2)			Mozo (Grupo 2)			Mozo (Grupo 1 Nivel 1) Trabajadores de 16 y 17 años (Grupo 1) Treb. sin experiencia (Grupo 1 Nivel 2)
Conductor/repartidor/ora	Conductor/repartidor/ora (Grupo 3 Nivel 3)	Conductor/ora C y D		Conductor (Grupo 2)			Vigilante (Grupo 2 Nivel 2)
Vigilante	Vigilante (Grupo 4 Nivel 1)	Vigilante (Grupo 7)		Vigilante			

Cada rectángulo rojo es el área funcional en la cual se permite la polivalencia.

**II Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Catalunya
para los años 2016-2019**



serveis

amb tu



www.ccoo-serveis.cat



app.ccoo-serveis.cat

Fitxa d'afiliació

data / /

Nom i cognoms

DNI Telèfon Data naixement / /

Adreça

Població Codi postal

Empresa/centre de treball

Correu electrònic

Signatura d'afiliació:

Ordre de domiciliació codi internacional IBAN:

E	S																		
IBAN		NUMERO D'ENTITAT										OFICINA		D C		COMpte			

Amb la meua signatura autorizo a CCOO per carregar al meu compte els imports corresponents.

Concepte: quota sindical - Tipus de pagament: periòdic

Localitat

Signatura d'ordre de domiciliació:

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del qual és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras i de la Federación correspondent al sector a què pertany l'empresa en què treballis i que pots comprovar en www.ccoo.cat. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers es el manteniment de la teva relació com a persona afiliada amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per enviar-te informació sobre les activitats i acords de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.ccoo.cat, o en la web de la CS CCOO, dels acords i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia del teu DNI i indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CS CONC, situat en Via Laietana, 16, 08003 Barcelona, per al fitxer de la CS CONC, i al domicili de la CS CCOO, situat en el carrer Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid, per als fitxers de la CS CCOO i de les federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lopd@cco.cat o trucar al telèfon 934.812.902

(Fes-la arribar als teus representants de CCOO o envia-la directament a Via Laietana. 16-2n - 08003 BARCELONA)

amb tu



serveis



www.ccoo-serveis.cat



app.ccoo-serveis.cat

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona - Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17
catalunya@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Baix Llobregat – Alt Penedès – Anoia - Garraf

Ctra. d'Esplugues 68, 2a planta - 08940 Cornellà de Llobregat - Tel.93 377 92 92 - Fax 93 377 19 87
bllapag@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Comarques Gironines

c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona - Tel. 972 22 43 37 – Tel. 972 48 30 21 - Fax 972 22 43 37
girona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Terres de Lleida

Enric Granados, 5 - 25006 Lleida - Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 50 66
lleida@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Tarragona

c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona - Tel. 977 24 41 37 - 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 09
tarragona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Occidental – Catalunya Central

Rambla, 75 - 08202 Sabadell - Tel.93 715 56 00 – Fax 93 725 06 55
vocc_catc@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Oriental – Maresme - Osona

c/ Castaños, 120 - 08302 Mataró - Tel. 93 741 53 40 - Fax 93 757 80 54
Pius XII, 5-7 baixos - 08401 Granollers - Tel. 93 860 19 40 - Fax 93 879 26 19
Plaça Lluís Companys, 3 - 08500 Vic - Tel. 93 886 10 23 -Fax 93 886 90 05
vormaros@serveis.ccoo.cat

Afília-t'hi

*la teva participació
construeix
el teu sindicat*

Afiliació: gratuït

