

Divendres, 20 de juny de 2014

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

RESOLUCIÓ de 29 de maig de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 08000745011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació Catalana d'Empresaris de Materials de Construcció (ACEMAC), CCOO i UGT el dia 7 de maig de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de materials de construcció de la província de Barcelona per a l'any 2014 (codi de conveni núm. 08000745011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA EL AÑO 2014**Artículo 1. Ámbito**

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

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

Artículo 2. Duración

El plazo de duración de este Convenio colectivo abarca desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2014.

El presente Convenio empieza a tener validez desde el momento de la firma del mismo por parte de los representantes sindicales y empresariales, entrando en vigor con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2014, con independencia de su publicación en el boletín oficial correspondiente. Se considerará prorrogado tácitamente por años sucesivos, salvo denuncia en forma de cualquiera de las partes con una antelación mínima de treinta días.

Artículo 3. Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte la Associació Catalana d'Empresaris de Materials de Construcció (ACEMAC), y de otra la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Cataluña (FECOHT-CCOO) y la Federación de Cataluña de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego (UGT-FCTCHTJ), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

Artículo 4. Legislación supletoria

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del

Divendres, 20 de juny de 2014

Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 5. Clasificación profesional

Condiciones Generales

5.1. Normas Generales.

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

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

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

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

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

Factores de Valoración

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

A) Conocimiento

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

Este factor se divide en dos subfactores:

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

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

B) Iniciativa

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

C) Autonomía

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

Divendres, 20 de juny de 2014

D) Responsabilidad

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

E) Mando

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

F) Complejidad

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

5.2. Formación y desarrollo profesional.

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

5.3. Garantías funcionales.

La distribución de los grupos profesionales se realizará en 3 áreas funcionales: Comercial, Administración y Logística-Servicios. La movilidad entre las áreas funcionales para cada uno de los grupos profesionales no tendrá limitación alguna.

5.4. Grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I

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

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

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

Área funcional de Administración:

Titulados de grado medio.

GRUPO PROFESIONAL II

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

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

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

Área funcional Comercial:

Jefe de Ventas.
Jefe de Compras.

Divendres, 20 de juny de 2014

Àrea funcional Administració:

Jefe de Administración.
Jefe de personal.

Àrea funcional de Logística-Servicios:

Encargado General.

GRUPO PROFESIONAL III

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

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

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

Àrea funcional Comercial:

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

Àrea funcional Administració:

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

Àrea funcional de Logística-Servicios:

Encargado Almacén.
Jefe de Sección de Servicios.

GRUPO PROFESIONAL IV

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

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

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

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

Àrea funcional Comercial:

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

Àrea funcional Administració:

Oficial administrativo 1ª.

Divendres, 20 de juny de 2014

Oficial administrativo Cajero.
Oficial administrativo 2ª.

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

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

GRUPO PROFESIONAL V

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

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Este grupo profesional se divide en el Grupo V y Grupo V bis.

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

Área funcional Comercial:

Ayudante Dependiente.

Área funcional Administración:

Telefonista.
Auxiliar telefonista.
Auxiliar administrativo/caja -nivel A-.
Auxiliar administrativo/caja -nivel B-.

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

Ayudante Escaparatista.
Ayudante Delineante.
Ayudante Dibujante.
Peón especializado.
Profesional de Oficio 3ª / Toreros.
Peón-Mozo.

GRUPO PROFESIONAL VI

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

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

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

Área funcional de Logística-Servicios:
Conserje.
Cobrador.
Vigilante.
Serenos.

Divendres, 20 de juny de 2014

Ordenanza.
Portero.
Personal de limpieza.

GRUPO PROFESIONAL VII

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

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

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

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

Área funcional Comercial:

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

Área funcional Administración:

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

Área funcional de Logística-Servicios:

Aprendiz (Contrato formación).

5.5. Nuevas especialidades profesionales.

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

Artículo 6. Formación profesional

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

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

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Para la consecución de los objetivos anteriores se crea una Comisión de profesionalización del sector de Comercio de Materiales de Construcción, cuyas competencias serán.

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. Ingresos y periodos de prueba

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

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

Grupos I, II y III: cuatro meses.

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

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

Artículo 8. Aprendizaje y ascensos

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

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

Artículo 9. Contrato eventual

1. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el n 1 apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. En el caso que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

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

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.

- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

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

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

Artículo 10. Contratación de trabajadores minusválidos.

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

Artículo 11. Jornada de trabajo

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

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

Artículo 12. Retribuciones

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda un incremento del 0,5% aplicable sobre las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2013 y con efectos de 1 de enero de 2014, resultando las retribuciones a satisfacer que se establecen en el ANEXO I del presente Convenio para cada una de las especialidades profesionales que en el mismo se reflejan.

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

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

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

Artículo 13. Gratificaciones periódicas fijas y participación en beneficios

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

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

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

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

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

Artículo 14. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

Artículo 15. Plus de transporte y distancia

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

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

Artículo 16. Licencias y permisos

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

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

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

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

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

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

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

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

k) Ocho horas laborables por año natural, para acompañar a familiares a médicos especialistas, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

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

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

Artículo 17. Fiestas

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

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

Artículo 18. Vacaciones

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

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

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

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

Artículo 19. Premio de jubilación

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

1. El personal que el día 1 de julio de 1976, llevaba ya más de 10 años prestando servicios, reales y efectivos, en una misma empresa y se jubile, perteneciendo todavía a la misma, al cumplir los sesenta y cinco años, percibirá un premio cuya cuantía será igual al importe de once mensualidades de salario base, mas plus de convenio y antigüedad.
2. Para el personal que el día 1 de julio de 1976 llevaba más de un año y menos de diez, prestando servicios para una misma empresa en análogas condiciones a las antes señaladas, este premio de jubilación será igual al importe de seis mensualidades.
3. El personal ingresado en la empresa entre el día 1 de julio de 1975 y hasta el día 1 de julio de 1986, que en el momento de su jubilación lleve más de 10 años de prestación de servicios en una misma empresa, percibirá un premio de jubilación de la siguiente cuantía:

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

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

Artículo 20. Jubilación parcial

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

Artículo 21. Preaviso cese

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

Grupos I, II de las áreas de administración y comercial: 1 mes.
Grupos I, II del área de logística y Grupo IV especialidad de viajeros: 1 mes.
Resto de personal: 15 días.

Artículo 22. Ropa de trabajo

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

Artículo 23. Dietas

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

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

Artículo 24. Enfermedades

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

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

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

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

Artículo 25. Muerte por accidente laboral

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

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

Artículo 26. Compensación - absorción

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

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

En caso contrario se considerarán absorbibles por este pacto.

Artículo 27. Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 28. Régimen de inaplicación condiciones de trabajo

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

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

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

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

Artículo 29. Comisión paritaria

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

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

CCOO-FECOHT; Vía Layetana, 16 2ª planta 08003 Barcelona.

ACEMAC: Gran Vía de les Corts Catalanes, 428, bis, Ent. 2ª 08015-Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31.

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

Artículo 32.

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

Artículo 33.

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

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

Divendres, 20 de juny de 2014

Artículo 34.

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

Artículo 35. Derechos colectivos de los trabajadores

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

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

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

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

Artículo 36.

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

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

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

Artículo 37.

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

Artículo 38.

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

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

Artículo 39.

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

Divendres, 20 de juny de 2014

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

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

Artículo 40.

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

Artículo 41. Excedencia por maternidad

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

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

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

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

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Facultad sancionadora

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

Artículo 43. Graduación de faltas

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

Artículo 44. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. El hecho de no cursar a su debido tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo si se prueba la imposibilidad de hacerlo.
3. Los pequeños descuidos en la conservación de los géneros o el material de la empresa.
4. El hecho de no comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

Divendres, 20 de juny de 2014

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre y cuando no se produzcan en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si, como consecuencia de dicho abandono, se origina un perjuicio grave a la empresa o se causa algún riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave, según el caso.
7. La falta de limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar el proceso productivo o la imagen de la empresa.
8. El hecho de no atender al público con la debida corrección y diligencia.
9. El hecho de faltar un día al trabajo sin la debida autorización o sin causa justificada.

Artículo 45. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

Artículo 46. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. El hecho de faltar más de 2 días al trabajo en un periodo de un año sin la debida autorización o sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la en las gestiones encomendadas, así como el trato con el resto de los trabajadores, o con cualquier otra persona durante el periodo de trabajo. Las negociaciones comerciales o industriales por cuenta propia o de otra persona sin autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la empresa.
4. El hecho de hacer desaparecer o inutilizar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios, y documentos de la empresa, o el hecho de causar desperfectos en los mismos.
5. El robo, hurto, o la malversación cometidos tanto contra la empresa como contra los compañeros de trabajo cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. El hecho de violar el secreto de la correspondencia o los documentos reservados de la empresa, o revelar su contenido a personas ajenas a la empresa.

Divendres, 20 de juny de 2014

7. El hecho de originar peleas con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los maltratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. El hecho de que dicha conducta se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de la misma.

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

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

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

Artículo 47. Régimen de sanciones

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

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

Artículo 48. Sanciones máximas

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

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

Artículo 49. Prescripción

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

Divendres, 20 de juny de 2014

CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional primera. Solución de conflictos laborales.

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

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

Cláusula adicional segunda. Acoso sexual.

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

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

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

Cláusula adicional tercera. Acoso u hostigamiento en el trabajo.

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

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

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

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

Cláusula adicional quinta. Prevención de riesgos laborales.

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

Cláusula adicional sexta. Previsión social complementaria.

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

No obstante, hasta que los mencionados compromisos y prestaciones se integren plenamente en el Plan de Pensiones o Póliza de Seguros, se mantendrá la efectividad de los compromisos incluidos en el artículo 19 del actual Convenio.

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

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 20 de juny de 2014

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

Recomendación final

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

ANNEX I. TAULA SALARIAL 2014

ESPECIALITATS PROFESSIONALS	SOU BASE MENSUAL	PLUS ASSIST. MENSUAL	PLUS DIST. TR. DIARI	TOTAL PAGA MES
GRUP I				
Àrea Administració:				
Titulat de grau mitjà i director/a	1.838,19	162,45	5,06	2.000,64
GRUP II				
Àrea Comercial:				
Cap de vendes	1.647,65	152,76	5,06	1.800,41
Cap de compres	1.647,65	152,76	5,06	1.800,41
Àrea Administració:				
Cap administratiu	1.647,65	152,76	5,06	1.800,41
Cap de personal	1.647,65	152,76	5,06	1.800,41
Àrea Logística – Serveis:				
Encarregat general	1.647,65	152,76	5,06	1.800,41
GRUP III				
Àrea Comercial:				
Cap de zona	1.359,28	138,07	5,06	1.497,35
Encarregat sucursal o establiment	1.359,28	138,07	5,06	1.497,35
Cap de secció	1.311,36	136,05	5,06	1.447,41
Àrea Administració:				
Secretària de direcció	1.311,02	136,04	5,06	1.447,06
Comptable	1.455,51	143,22	5,06	1.598,73
Cap de secció Administrativa	1.455,51	143,22	5,06	1.598,73
Àrea Logística – Serveis:				
Encarregat magatzem	1.359,28	138,07	5,06	1.497,35
Cap de secció de serveis	1.311,36	136,05	5,06	1.447,41
GRUP IV				
Àrea Comercial:				
Visitador i promotor	1.271,22	133,99	5,06	1.405,21
Viatjant i corredor plaça	1.271,22	133,99	5,06	1.405,21
Dependent de 1 ^a	1.271,22	133,99	5,06	1.405,21
Dependent de 2 ^a	1.111,02	126,01	5,06	1.237,03
Àrea Administració:				
Oficial adm. 1 ^a i caixer	1.311,02	136,04	5,06	1.447,06
Oficial administratiu caixer	1.311,02	136,04	5,06	1.447,06
Oficial administratiu 2 ^a	1.171,15	129,00	5,06	1.300,15
Grup IV Bis				
Àrea Logística – Serveis:				
Professional d'ofici 1 ^a	1.231,25	132,06	5,06	1.363,31
Professional d'ofici 2 ^a	1.111,02	126,01	5,06	1.237,03
Aparadorista	1.191,27	130,00	5,06	1.321,27
Delineant	1.191,27	130,00	5,06	1.321,27
Dibuixant	1.191,27	130,00	5,06	1.321,27
Ajudant tècnic sanitari	1.191,27	130,56	5,06	1.321,83
GRUP V				
Àrea Comercial:				
Ajudant de dependent	950,84	118,08	5,06	1.068,92

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 20 de juny de 2014

ESPECIALITATS PROFESSIONALS	SOU BASE MENSUAL	PLUS ASSIST. MENSUAL	PLUS DIST. TR. DIARI	TOTAL PAGA MES
Àrea Administració:				
Telefonista	990,89	120,07	5,06	1.110,96
Aux. telefonista	790,51	109,97	5,06	900,48
Aux. adm. i aux. caixa -A-	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Aux. adm. i aux. caixa -B-	910,77	116,03	5,06	1.026,80
Grup V Bis				
Àrea Logística – Serveis:				
Ajudant aparadorista	776,27	113,32	5,06	889,59
Ajudant delineant	776,27	113,32	5,06	889,59
Ajudant dibuixant	776,27	113,32	5,06	889,59
Peó especialitzat	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Prof. d'of. de 3 ^a i toreros	1.053,87	124,20	5,06	1.178,07
Peó-Mosso	1.007,02	120,66	5,06	1.127,68
GRUP VI				
Àrea Logística – Serveis:				
Conserge	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Cobrador	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Vigilant	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Sereno	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Ordenança	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Porter	1.031,04	122,00	5,06	1.153,04
Personal neteja (Jornada complerta)	652,76	105,45	-	758,21
Personal neteja (per hora)	6,29	-	-	6,29
GRUP VII				
Àrea Comercial:				
Aprenent contracte formació	630,54	102,00	5,06	732,54
Aprenent 16-18 anys	630,54	102,00	5,06	732,54
Àrea Administració:				
Aprenent contracte formació	790,51	109,97	5,06	900,48
Asp. adm. 16-18 anys	790,51	109,97	5,06	900,48
Àrea Logística – Serveis:				
Aprenent contracte formació	627,4	101,49	5,03	728,89

ANNEX II. TAULES ANTIGUITAT 2014

CATEGORIES PROFESSIONALS	ANTERIORS	POSTERIORS 01/07/1974
	01/07/1974 MENSUAL	MENSUAL
GRUP I		
Àrea Administració:		
Titulat de grau mitjà i Director/a.	11,93	19,08
GRUP II		
Àrea Comercial:		
Cap de vendes	10,60	16,96
Cap de compres	10,60	16,96
Àrea Administració:		
Cap administratiu	10,60	16,96
Cap de personal	10,60	16,96
Àrea Logística – Serveis:		
Encarregat general	10,60	16,96
GRUP III		
Àrea Comercial:		
Cap de zona	8,61	13,79
Encarregat sucursal o establiment	8,61	13,79
Cap de secció	8,29	13,25
Àrea Administració:		
Secretària de direcció	8,29	13,25
Comptable	9,27	14,84
Cap de secció Administrativa	9,27	14,84

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 20 de juny de 2014

CATEGORIES PROFESSIONALS	ANTERIORS 01/07/1974 MENSUAL	POSTERIORS 01/07/1974 MENSUAL
Àrea Logística – Serveis:		
Encarregat magatzem	8,61	13,79
Cap de secció de serveis	8,29	13,25
GRUP IV		
Àrea Comercial:		
Visitador i promotor	8,01	12,81
Viatjant i corredor plaça	8,01	12,81
Dependent de 1 ^a	8,01	12,81
Dependent de 2 ^a	6,90	11,04
Àrea Administració:		
Oficial adm. 1 ^a i caixer	8,29	13,25
Oficial administratiu caixer	8,29	13,25
Oficial administratiu 2 ^a	7,32	11,71
Grup IV Bis		
Àrea Logística – Serveis:		
Professional d'ofici 1 ^a	7,72	12,37
Professional d'ofici 2 ^a	6,90	11,04
Aparadorista	7,45	11,93
Delineant	7,45	11,93
Dibuixant	7,45	11,93
Ajudant tècnic sanitari	7,45	11,93
GRUP V		
Àrea Comercial:		
Ajudant de dependent	5,80	9,27
Àrea Administració:		
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
Aux. adm. i aux. caixa -A-	6,35	10,16
Aux. adm. i aux. caixa -B-	5,52	8,83
Grup V Bis		
Àrea Logística – Serveis:		
Ajudant aparadorista	4,59	7,35
Ajudant delineant	4,59	7,35
Ajudant dibuixant	4,59	7,35
Peó especialitzat	6,35	10,17
Prof. d'of. de 3 ^a i toreros	6,35	10,16
Peó-Mosso	6,07	9,72
GRUP VI		
Àrea Logística – Serveis:		
Conserge	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vigilant	6,35	10,16
Sereno	6,35	10,16
Ordenança	6,35	10,16
Porter	6,35	10,16
Personal neteja (per hora)	0,04	0,06
GRUP VII		
Àrea Comercial:		
Aprenent contracte formació	-	-
Aprenent 16-18 anys	-	-
Àrea Administració:		
Aprenent contracte formació	-	-
Asp. adm. 16-18 anys	-	-
Àrea Logística – Serveis:		
Aprenent contracte formació	-	-

Barcelona, 29 de maig de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062014000840