

**DISPOSICIONS****DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

**RESOLUCIÓ EMO/2422/2013, de 2 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període d'1 d'abril de 2013 a 31 de març de 2015 (codi de conveni núm. 79000085011993).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya per al període d'1 d'abril de 2013 a 31 de març de 2015, subscrit, per la part empresarial pels representants del Gremi de comerciants del vidre, pisa, ceràmica i articles de regal de Catalunya, i per la part social pels representants de CCOO i UGT, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 2 d'octubre de 2013

Jordi Miró i Meix

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

**CONVENI**

col·lectiu de treball del comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya de l'1 d'abril de 2013 a 31 de març de 2015

**Capítol 1**

Disposicions generals

**Article 1**

Parts signatàries

CVE-DOGC-A-13316047-2013

Són parts signants d'aquest conveni, d'una banda, el Gremi de Comerciants del vidre, pisa, ceràmica i articles de regal de Catalunya, i de l'altra, la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme (FECOHT-CCOO.) i la Federació de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc (UGT-FCTCHTJ), reconeixent-se mútuament legitimitat per negociar el present conveni.

## Article 2

### Àmbit territorial i funcional

Aquest conveni col·lectiu de treball, és d'aplicació a tot el territori de Catalunya, llevat d'aquelles províncies que ja tinguin conveni general de comerç.

Regularà les relacions laborals de les empreses majoristes i minoristes, qual activitat principal sigui el vidre, pisa, ceràmica, porcellana, servei de taula, flascons, botelleria, terrisseria i similars, i també articles d'ornament o regal.

Tanmateix restarà d'aplicació als centres que tinguin la seva seu a les províncies afectades, encara que els titulars de les empreses tinguin el seu domicili social en d'altres no afectades per aquest conveni.

## Article 3

### Vigència i durada

Aquest conveni entrarà en vigor a comptar del moment del registre oficial, independentment de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, excepte pel que fa a l'efecte econòmic, en relació amb el qual començarà l'1 d'abril de 2013

Aquest Conveni regirà fins al 31 de març de 2015. Des de l'1 d'abril de 2015 es considera prorrogat tàcita i automàticament d'un any a l'altre fins que no sigui signat un conveni nou, amb independència que qualsevol de les parts el denunciï formalment o no. De fer-se la denúncia, caldrà fer-la amb trenta dies d'antelació a la data de venciment.

## Article 4

### Compensació i absorció de millores

Les millores econòmiques i laborals que s'estableixen en virtut d'aquest conveni, com també les voluntàries que s'estableixin d'ara en endavant, són compensades i absorbides, en tot el seu abast, amb els augments i les millores que hi hagi o que es puguin establir mitjançant disposicions legals que en el futur es promulguin.

## Article 5

### Garantia ad personam

Cal respectar, a títol personal, les condicions més beneficioses que les empreses hagin establert en el moment de l'entrada en vigor d'aquest conveni, incloent-hi les que se segueixen de les categories professionals ja suprimides als anteriors convenis.

### Incentius

Atès que per unes categories determinades de personal mercantil hi ha primes, premis, bonificacions, comissions sobre vendes o participació de beneficis a la majoria de les empreses d'aquest ram, aquestes empreses poden reestructurar els incentius de referència per tal que, pel que fa al contingut econòmic, no comportin cap mena de perjudici als treballadors afectes fins ara.

## Article 6

### Dret supletori

Les normes contingudes en aquest conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el no previst en aquest conveni, serà d'aplicació el que

CVE-DOGC-A-13316047-2013

es recull en el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret 1/1995, de 24 de març, en l'acord laboral d'àmbit estatal per el Sector del Comerç i també en la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

#### Interpretació i vigilància

Es crea una Comissió de vigilància paritària com a òrgan d'interpretació, conciliació i arbitratge. Aquesta Comissió està integrada pels membres designats per cadascuna de les parts, que han de determinar en un termini màxim de 15 dies hàbils. La Comissió s'ha de reunir com a mínim un cop l'any.

La comesa, el funcionament i les competències concretes de la Comissió paritària s'especifiquem a la clàusula final primera d'aquest conveni.

## Capítol 2

### Organització de la feina

#### Article 7

##### 7.1. Organització de la feina

L'organització de la feina és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, d'acord amb la normativa legal vigent.

Són merament enunciatives les comeses assignades a cada especialitat, i per tant, qualsevol empleat ha de portar a terme les tasques i les funcions requerides pels seus caps, la qual cosa no ha d'anar en detriment de la seva dignitat.

##### 7.2. Pluralitat de funcions

Amb un respecte absolut a la seva especialitat i al sou assolit, i amb caràcter no habitual, tots els treballadors han d'exercir les funcions que l'empresa els encarregui, fins i tot si corresponen a especialitats diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin cap mena de vexació ni abús de l'autoritat per part de l'empresa, respectant a tals efectes el disposat en els articles 39 i 40, segons s'escaigui, de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 8

### Formació professional

La representació dels treballadors i de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del Sector, on la Formació Professional te un caràcter estratègic davant el procediment de canvi econòmic, tecnològic i social.

Es per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura de un nivell de qualificació adient, tant dels treballadors com dels empresaris, per la qual cosa s'acorda:

##### 8.1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat

8.2. Per aconseguir els objectius anteriors es crea una comissió mixta denominada Comissió de professionalització del sector, quines competències seran:

8.2.1. Planificar i desenvolupar un programa de Formació Professional per el Sector. Vetllant perquè, tant la programació com els impartiments de les accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector

8.2.2. Entendre de les sol·licituds i impartició dels cursos de formació

8.2.3. Sol·licitar subvencions tant a programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació

CVE-DOGC-A-13316047-2013

8.2.4. Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el nou sistema de Classificació Professional definit en aquest conveni

8.2.5. Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors i empreses, i a més a més per a facilitar la seva participació

8.2.6. Defensar la identitat i protagonisme del sector a la societat

8.3. La comissió creada, previ acord de les parts, podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o un altra figura legal que acordin, i en cap cas tindrà afany de lucre

8.4. La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern. A tal efecte ambdues parts es comprometen a reunir-se per el desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència d'aquest conveni

8.5. Les empreses que imparteixin cursos de formació professional, o que n'acordin la realització amb els seus treballadors, inclosa en la jornada laboral, han de mantenir el salari a càrrec de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent.

## Article 9

### Ingressos i períodes de prova

Es fixen els períodes de prova següents, en virtut dels Grups professionals i especialitats:

Grup 1. Personal tècnic titulat de grau mitjà o superior i director, cap de divisió, cap de personal, cap de compres, i/o de vendes, encarregat general, etc: 6 mesos.

La resta de Grups Professionals 2 mesos, llevat de les especialitats ajudants, auxiliars i aspirants, el període dels quals és d'un mes.

També cal aplicar aquests períodes de prova als ascensos a un Grup superior per consolidar-los, sempre que cada ascens no tingui lloc de manera automàtica. En cas de que aquesta prova no sigui positiva, el treballador ha de tornar a la seva especialitat anterior.

En els contractes eventuais, la durada màxima del període de prova no podrà superar el 50 per 100 de la durada màxima pactada per a aquesta relació temporal, sempre tenint en compte la regla general establerta en el primer paràgraf d'aquest article.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'Empresa, sota qualsevol modalitat contractual.

## Article 10

### Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana durant els dos anys de vigència del conveni.

En còmput anual, la jornada laboral serà de 1.787 hores.

Cal considerar que aquesta jornada es refereix a la setmana ordinària a les hores efectives de feina.

La direcció de l'empresa, de mutu acord amb el Comitè, els delegats de personal, el delegat sindical o, si s'escau perquè no n'hi ha, els treballadors, ha de fixar l'horari continuat o partit, per torns, rígid o flexible, d'aplicació.

Això no obstant, cada empresa, d'acord amb els representants dels treballadors i informant-los amb l'oportuna antelació, segons les seves necessitats o característiques, pot establir una jornada de treball irregular, mentre no de passi el nombre d'hores anuals pactades en aquest conveni i es respectin, tant els períodes de descans legalment establerts com la jornada màxima diària, que no podrà ultrapassar les 10 hores de feina efectiva.

El nombre d'hores anuals de feina que consta especificat en el primer paràgraf d'aquest article, s'ha de prorratejar proporcionalment per a aquells treballadors amb contracte de durada inferior a l'any.

Aquells treballadors que prestin els seus serveis en jornada complerta durant algun o alguns dels festius oficials anuals en els quals s'autoritza l'obertura dels establiments al públic, d'acord amb el Decret d'horaris comercials i obertura de festius de la Generalitat de Catalunya, han de gaudir d'un dia i mig de descans a fer,

CVE-DOGC-A-13316047-2013

d'acord amb el treballador, assistit pels seus representants i l'empresa, en els tres mesos següents o, si s'escau, han de percebre una compensació econòmica a negociar amb els representants dels treballadors a cada entitat.

## Article 11

### Contractes de formació

Aquesta modalitat contractual, té com a objectiu l'adquisició de la formació pràctica i necessària per al desenvolupament d'un ofici o un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Es podran fer amb treballadors més grans de 16 anys i menors de 25, que no tinguin la titulació que la normativa vigent estableix per als contractes en pràctiques. No serà aplicable el límit màxim d'edat si es fa el contracte amb un treballador disminuït.

La durada mínima del contracte serà de sis mesos i la màxima de dos anys i es pot prorrogar per períodes de sis mesos fins a assolir l'esmentat període màxim. Exhaurida la durada màxima, el treballador no podrà tornar a ser contractat sota aquesta modalitat per la mateixa empresa o una de diferent.

Els temps dedicat a formació teòrica podrà concentrar-se al llarg de la durada del contracte, sempre que no s'hagi esgotat el seu temps de durada. Al respecte, caldrà tenir en compte el disposat a l'apartat e) de l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors i a l'article 10 del Reial Decret 488/1998, de 27 de març.

Per desenvolupar aquells plans i programes de formació teòrica que hauran de seguir aquests treballadors, si s'escau, les entitats interessades hauran d'adreçar-se a les associacions patronals, gremis i sindicats signataris d'aquest conveni col·lectiu, els quals els assessoraran en aquesta matèria.

Pel que fa referència a la remuneració d'aquells treballadors contractes a través d'aquesta figura normativa, aquesta serà la que es diu tot seguit:

Primer any de vigència del contracte: 80 per cent de l'especialitat professional del conveni.

Segon any de vigència del contracte: 90 per cent de l'especialitat professional del conveni.

S'entendrà per especialitat professional aquella en la qual es trobi enquadrat un treballador que realitzi les mateixes o similars tasques que el contractat en formació si bé en una relació de natura temporal diferent a aquesta o amb un contracte de caràcter indefinit.

Cal indicar que aquesta remuneració es pagarà amb independència del temps que dediqui l'empleat a la formació de caràcter teòric.

En relació al que no es reculli en aquest article, serà d'aplicació el regulat en la normativa legal que sigui vigent.

Cal un esforç de col·laboració per part dels signants d'aquest conveni per contribuir a la eficàcia dels ajuts institucionals contra l'atur juvenil i contribuir a la seva eficàcia.

## Article 12

### Contractació eventual

Tenint en compte les especials necessitats i característiques del sector que comporten freqüents períodes d'acumulació de feina i/o es produeixen excessos en l'afluència de clients en temporades concretes, les empreses poden concertar contractes eventuais, a l'empara del que disposen aquest conveni col·lectiu i en l'article 15.1, b) de l'Estatut dels treballadors, per una durada màxima de 12 mesos dins un període de 18 mesos, comptats d'ençà de la data en que es produeixin els motius que justifiquin la seva utilització.

Quan es concertin aquests contractes per temps inferior al màxim establert, es podran prorrogar abans del seu acabament per acord entre les parts, una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir del màxim establert.

En acabar-se el contracte per expiració del termini màxim de 12 mesos, el treballador té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei o, a elecció de l'empresa, transformar en definitiu aquest contracte.

## Article 13

### Contracte d'obra o servei determinat

A l'efecte del que preveu l'article 15,1 a) de l'Estatut dels treballadors, a més dels continguts generals, s'identifiquen com a treballs o tasques amb substantivitat pròpia, dins l'activitat normal de les empreses del sector, que puguin cobrir-se amb contractes per a la realització d'obres o serveis determinats, els següents:

Les campanyes específiques, les fires, exposicions, vendes especials i altres tasques comercials que tinguin perfils propis i diferents de la resta d'activitats.

L'utilització de la modalitat contractual d'obra o servei per a qualsevol de les tasques que es deixen dites, que totes són, de principi, de durada incerta, però que es consideri que pot durar més d'un any, requerirà la utilització del document d'autorització del contracte que, amb la finalitat d'evitar abusos i irregularitats, emetrà la Comissió paritària mixta del conveni, i la seva comunicació de la finalització del contracte, en el seu cas. La utilització del document oficial de la Comissió i el coneixement, per la seva part de la mateixa, de la contractació feta, serà requisit indispensable per al reconeixement de la validesa temporal del contracte.

En acabar-se el contracte, el treballador té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per any de servei o, a elecció de l'empresa, transformar en definitiu aquest contracte.

## Article 14

### Contracte a temps parcial i contracte fix-discontinuu

14.1. El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis per un període de hores al dia, a la setmana, al mes o al any inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complert comparable.

Se entendrà un treballador a temps complert comparable un empleat que presti els seus serveis en el mateix centre de treball amb el mateix contracte i fent unes funcions idèntiques o similars.

El número d'hores complementaries factibles de formalitzar en aquells contractes de caràcter indefinit no podrà excedir del 50 per cent de les ordinàries contractades. En qualsevol cas la suma de les hores ordinàries i de les hores complementaries no podrà excedir del límit legal de treball a temps parcial definit en el primer paràgraf d'aquest article.

Els treballadors a temps parcial que hagin prestat serveis a l'empresa durant un període de tres o més anys, tindran preferència per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet corresponents al seu mateix grup professional que existeixin a l'empresa. Per tot això, les empreses hauran d'informar als seus treballadors de les vacants que hi puguin existir.

Per tot en lo no previst en relació als contractes a temps parcial s'estarà a lo que es disposa en l'Art. 12 de l'Estatut dels Treballadors, en la seva redacció vigent.

14.2. El contracte de treball fix-discontinuu es concertarà per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos - discontinuus i no es repeteixin en dates certes, dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els treballadors fixos-discontinuus seran cridats per reincorporar-se a les funcions en estricte ordre d'antiguitat un cop reiniciades les tasques objecte dels seus contractes.

Un cop fet la primera crida, l'empresa vindrà obligada a reincorporar als empleats fixes - discontinuus en un període màxim de 30 dies hàbils.

En tot lo no disposat en el present apartat s'estarà en lo recollit en l'Art. 15.8 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 15

### Contractació de treballadors discapacitats

S'estarà al que disposa la Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i a les seves normes reglamentàries de desenvolupament, incloses aquelles com el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, (BOE del 20 d'abril), pel que es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva del 2 per 100 a favor de treballadors amb discapacitat en empreses de 50 o més treballadors, l'Ordre del MTAS de 24 de juliol de 2000 (BOE de 2 d'agost) i el Reial Decret 290/2004, de 20 de febrer (BOE de 21 de

CVE-DOGC-A-13316047-2013

febrer) que regula els enclaus laborals com a mesura de foment del treball de les persones amb discapacitat.

## Article 16

### Grups professionals i especialitats

#### 16.1. Normes generals

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

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació del treballador, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grups professionals inferiors.

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

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense detriment de la dignitat, la promoció professional, la justa retribució dels treballadors, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

### Factors de Valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional són els següents:

#### A. Coneixement

Per a la valoració es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dues subfactors:

**Formació:** Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, comerç, etc.

**Experiència:** Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

#### B. Iniciativa

Per a la valoració es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció o tasca que es desenvolupa.

#### C. Autonomia

Per a la valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

#### D. Responsabilitat

Per a la valoració es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques o funcions assignades, en virtut del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

#### E. Comandament

Per a la valoració es tindrà en compte el grau en què es supervisen i ordenen les funcions i tasques, en virtut, entre altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de

persones sobre la qual s'exerceix el comandament.

#### F. Complexitat

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

#### 16.2. Formació i desenvolupament professional

Quan es requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, s'efectuarà sense detriment de la seva formació i desenvolupament professional.

#### 16.3. Grups professionals

##### Grup professional 1

**Criteris generals:** El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o serveis de l'empresa, i/o realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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

**Especialitats:**

**Mercantil:** Cap de vendes, Cap de compres

**Administratiu:** Cap administratiu, Cap de personal

**Tècnic d'ofici i subaltern:** Titulats Grau Superior, Titulats Grau Mig, Director, Cap de divisió

##### Grup professional 2

**Criteris generals:** Són treballadors que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc d'instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

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

**Especialitats:**

**Encarregat/da,** Cap de magatzem o de sucursal, Cap de grup administratiu

**Cap de Secció administrativa**

##### Grup professional 3

**Criteris generals:** Funcions consistents en l'execució d'activitats que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, realitzant treballs de menor execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes

**Formació:** Titulació de cicle formatiu de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

**Especialitats:**

**Mercantil:** Viatjant, Corredor de plaça, Venedor/a de 1a, Venedor/a de 2a



CVE-DOGC-A-13316047-2013

Administrativa: Oficial administratiu/a, Comptable Tècnic, d'ofici i subaltern: Professional d'ofici de 1a, Professional d'ofici de 2a, Mosso Especialitzat, Delineant, Aparadorista, Dibuixant.

#### Grup professional 4

Criteris generals: Tasques que s'exerceixin amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques, i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Especialitats:

Mercantil: Auxiliar de caixa, Ajudant, Cobrador/a

Administrativa: Auxiliar administratiu/a, operador/a d'Informàtica, Telefonista

Tècnic, d'ofici i subaltern: Mosso, Empaquetador/a, Ascensorista, Vigilant, Conserge, ordenança, Porter/a, Personal de neteja.

#### Grup professional 5

Criteris generals: Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica/pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixen esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

Especialitats:

Mercantil: Aprenent de conveni

Administrativa: Aprenent administratiu/a, Aspirant administratiu/a

Tècnic, d'ofici i subaltern: Aprenent de conveni

#### 16.4 Especialitats professionals per tasques o funcions principals desenvolupades:

Titulats/des de grau superior: Es el treballador que té un títol de grau superior, reconegut per el Ministeri d'Educació i Ciència, i exerceix a l'empresa, permanentment i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sens cap mena de subjecció a aranzels.

Titulats/des de grau mig: Es l'empleat que té un títol de grau mig, reconegut com a tal per el Ministeri d'Educació i Ciència o assimilat per disposició legal, i desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió en les mateixes condicions establertes al paràgraf anterior.

Director/a: Es l'empleat que dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de direcció al seu càrrec, a les ordres directes de l'empresa i participant-hi en l'elaboració política d'aquesta.

Cap de divisió: Es l'empleat que, a les ordres d'un Director, coordina i executa, baix la seva responsabilitat, totes aquelles normes que es dictin per una acurada organització de la divisió comercial al seu càrrec.

Cap de personal: Es l'empleat que al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les ordres oportunes per a la perfecta organització i distribució de la feina, la vigilància de la qual li correspon, com també la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

Cap de vendes: Es l'empleat que té al seu càrrec la direcció i la fiscalització de totes les operacions de venda que es realitzen a l'establiment, com també la determinació de les orientacions o criteris d'acord amb els quals

CVE-DOGC-A-13316047-2013

han de fer-se.

**Cap de compres:** Es l'empleat que realitza permanentment, als centres productors o en altres establiments les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

**Encarregat/da general:** Es l'empleat que està al capdavant d'un establiment del qual depenen sucursals en diferents localitats o qui assumeix la direcció superior de diverses sucursals que radiquen en una plaça.

**Cap de magatzem:** Es l'empleat que està al capdavant d'un magatzem i té al seu càrrec la reposició, la recepció, la conservació i el marcatge de les mercaderies, l'enregistrament d'entrades i sortides, la seva distribució a les seccions i sucursals, el compliment de les comandes, l'ordenació dels mostraris, etc.

**Cap de sucursal:** Es l'empleat que està al capdavant d'una sucursal, exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

**Cap de grup:** Es l'empleat que està al capdavant de diverses seccions en els establiments que tinguin muntada la seva organització sobre la base d'aquesta estructura.

**Viatjant:** Es l'empleat al servei d'una sola empresa que realitza els viatges habituals, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de les comandes, informar als clients, transmetre els encàrrecs rebuts i tenir cura del seu acompliment fora del temps dedicat als viatges, sens minvar la seva dignitat professional. Quan no actua com a tal, col·laborarà en la feina que li encomani l'empresa. Queda inclosa en aquesta categoria l'antiga categoria de Corredor de plaça.

**Venedor/a de 1ª:** És el dependent de 2a amb tres anys d'experiència en la especialitat dins l'activitat d'aquest conveni, la funció fonamental del qual consisteix en fer i concretar les vendes.

Per aquesta comesa ha de tenir els coneixements bàsics de les peces, els articles, els accessoris i els complements que ven, amb la finalitat d'orientar als clients. Aquests coneixements han d'haver estat assolits durant el temps de servei a l'empresa.

Així mateix ha de dur a terme totes les funcions complementàries relacionades amb les vendes, com ara la reposició de productes a les prestatgeries i vitrines, i també la seva comanda al magatzem quan sigui necessari.

**Venedor/a de 2ª:** És l'ajudant de 1a o ajudant, amb tres anys d'experiència en l'especialitat dins l'activitat d'aquest conveni.

La seva comesa és la mateixa que la del venedor de 1a o venedor.

**Ajudant:** Es l'empleat amb un any d'experiència en l'especialitat dins l'activitat d'aquest Conveni, el qual, un cop fet l'aprenentatge, auxilia els venedors en les seves funcions pròpies, facilitant-los la tasca i pot realitzar per sí mateix operacions de venda.

**Aprenent/a de conveni:** És el treballador que s'inicia en l'ofici de dependent en l'activitat d'aquest Conveni. Durant els temps que figuri adscrit en aquesta categoria professional, l'empresari, s'obliga a iniciar-lo, ell mateix o mitjançant un altre, en els coneixements bàsics i fonamentals de la professió.

Així mateix i amb la finalitat pròpiament formativa, ajudarà en la tasca dels dependents i ajudants.

**Treballador/a amb contracte de formació:** Aquest és el treballador més gran de 16 anys i menor de 25 que s'inicia en el món laboral, per mitjà de la formalització d'un contracte de formació.

La seva tasca i funcions s'han de regir sobre la base de l'estipulat a l'article 13 d'aquest Conveni.

#### Personal d'informàtica

Cal normalitzar les funcions específiques d'Informàtica, adaptades a l'entorn actual, assignant-los unes tasques o funcions que defineixin aquesta especialització i que en el futur, s'hauran d'anar adaptant als avenços tecnològics i l'evolució de l'entorn.

Les categories normalitzades, afecten exclusivament aquells llocs de treball que es concreten, emmarcats dins d'un Departament d'Informàtica, específicament estructurat dins de l'organització de la mateixa empresa, o aquelles persones que realitzen les funcions definides per a l'especialitat d'analista, i que, emmarcats dins altres serveis, depenen jeràrquicament o funcionalment del Departament d'Informàtica, com els que realitzen totes les funcions especificades per a l'especialitat de perforista-gravador/a verificador/a per facilitar informació a centres de càlcul d'oficines de serveis aliens a l'empresa, i no els llocs de treball dins d'altres Departaments, encara que per al desenvolupament de la seva funció utilitzin mitjans informàtics, com ara miniordinadors, terminals de teleprocés, tractament de textos i altres similars.

CVE-DOGC-A-13316047-2013

En conseqüència, les empreses, d'acord amb les seves necessitats i la normativa que aquí es desenvolupa, fixaran l'estructura, composició i classificació del personal d'Informàtica.

#### Personal administratiu

**Director/a:** Es l'empleat que coordina i es responsabilitza de les activitats de direcció al seu càrrec, a les ordres directes de l'empresa i participa en l'elaboració de la política d'aquesta.

**Cap administratiu/iva:** Es l'empleat que, proveït o no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció o vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tingui organitzades o distribuïdes en diverses seccions, com ara correspondència, publicitat, etc.

**Secretari/a de direcció:** Es aquella persona que, a les ordres immediates d'un Director, Cap de direcció o categoria similar, realitza funcions de caire administratiu, despatxa la correspondència ordinària, concerta entrevistes, planifica agendes o similars.

**Cap de secció:** Es l'empleat que té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en que la feina pugui estar dividida, amb autoritat directa sobre els empleats a les seves ordres. Són assimilats a aquesta categoria els comptables i els caixers que tenen personal directament subordinat a ells.

**Comptable, caixer/a, etc.:** S'inclouen en aquesta els comptables i caixers no compresos en anteriors categories, també s'inclou a Secretari/es amb idiomes estrangers.

**Oficial administratiu/iva:** Es l'empleat amb tres anys d'experiència en funcions administratives dins l'activitat d'aquest Conveni.

Aquest treballador té un sector de tasques al seu càrrec que, amb iniciativa i responsabilitat, tot sota la dependència d'un cap, executa una o diverses de les següents funcions: redacció de correspondència, custòdia del principal capital de l'empresa, plantejament, càlcul i extensió de factures complexes, realització d'informes sol·licitats, transcripció en llibres de comptabilitat, liquidació de subsidis i assegurances socials, i resta de serveis importants amb iniciativa i responsabilitat relacionats amb els anteriors, de caràcter estrictament indicatiu.

Es consideraran inclosos en aquesta especialitat els taquimecanògrafs/es que agafin al dictat un mínim de cent vint paraules per minut i les tradueixen directa i correctament en sis.

**Auxiliar administratiu/iva o operador/a d'informàtica:** És l'aspirant administratiu amb dos anys d'experiència en l'especialitat dins l'activitat d'aquest Conveni.

Es tanmateix l'empleat que, amb coneixements generals de caràcter administratiu i informàtica, auxilia els oficials i els caps en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria amb les següents funcions: Redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estats per a liquidació d'interessos i impostos, mecanografia, etc. S'inclouen en aquesta categoria els taquimecanògrafs/es que, sense arribar a la velocitat exigida als oficials, assoleixin un mínim de 80 paraules per minut, i les tradueixen en sis.

**Aspirant administratiu/iva:** Es l'empleat que realitza funcions administratives amb un any d'experiència dins l'especialitat en l'activitat d'aquest Conveni.

**Auxiliar de caixa:** Es l'empleat que auxilia al caixer en les seves funcions i realitza al cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels tiquets de caixa, redacta factures i rebuts i executa qualsevol operació semblant.

**Dibuixant:** Es l'empleat que realitza amb iniciativa pròpia dibuixos artístics propis de la seva competència professional.

**Aparadorista:** Es l'empleat que té assignada com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors o vitrines, amb la finalitat d'exposar al públic els articles objecte de venda.

**Delineant:** Es el tècnic amb capacitació per a desenvolupar projectes senzills, aixecament i interpretació de plànols i tasques semblants.

**Professional d'ofici de 1ª:** S'inclouen en aquest epígraf els treballadors que executin les feines pròpies d'un ofici clàssic que normalment requereixi aprenentatge en qualsevol de les categories d' oficial 1a i 2a. S'inclouen en aquesta classe els ebenistes, fusters, envernissadors, electricistes, mecànics, pintors, etc. S'adscriuen a la categoria d'oficials de 1a o de 2a els que treballen amb iniciativa i responsabilitat pròpia, segons el grau d'atenció en la realització de la seva comesa i rendiment. Resten exclosos del disposat en el paràgraf anterior els conductors de vehicles de motor d'explosió, els quals es consideraran oficials de primera quan tinguin coneixements suficients per efectuar petites reparacions de mecànica, i de segona, en altre cas.

**Professional d'ofici de 2ª:** Es l'empleat amb dos anys d'experiència dins l'activitat d'aquest Conveni que

CVE-DOGC-A-13316047-2013

col·labora i auxilia al Professional d'Ofici de 1a.

Mosso/a especialitzat: Es l'empleat que es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen una certa pràctica en la seva execució. Entre aquests treballs hi ha l'enfardament o embalatge, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements precisos, i amb els complementaris de repartiment i facturació, amb el cobrament o sense de les mercaderies de transport; pesar les mercaderies i qualsevol altra feina semblant.

Mosso/a: És l'empleat que efectua els transports de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents als quals no cal enfardament o embalatge i els reparteix o realitza qualsevol altra tasca que exigeix predominantment esforç muscular. També se li pot encomanar tasques de neteja de l'establiment. El mosso que compleix 25 anys i que té una antiguitat mínima a l'empresa de tres anys en el mateix càrrec passa a la categoria de mosso especialitzat a tots els efectes. Queda inclosa en aquesta especialitat l'antiga especialitat de Empaquetador.

Mosso/a torista: Es el mosso/a que de manera habitual condueix carretons contrapesants elevadors de rodes grans.

Telefonista: Es qui atén una centraleta telefònica establint les comunicacions amb l'interior i amb l'exterior i anotant i transmetent tots els encàrrecs que rep.

Ascensorista: Es l'empleat més gran de 18 anys encarregat del funcionament dels ascensors mecànics, que transporta i informa als clients.

Conserge: Es el subaltern encarregat de distribuir la feina dels ordenances i qui te cura de l'adorn i la policia de les diferents dependències.

Cobrador/a: És l'empleat més gran de 21 anys que té com a ocupació habitual realitzar per compte d'una sola empresa comercial, cobraments i pagaments fora de l'establiment.

Ordenança: És l'empleat més gran de 18 anys que fa encàrrecs, recull i lliura la correspondència, atén els ascensors i altres feines similars, pot estar a càrrec del telèfon i realitzar treballs rudimentaris d'oficina com el franqueig i tancament de la correspondència, còpia de comptes, ajudar a l'apunt de factures, etc.

Porter/a: La seva missió especial és vigilar les portes i accés als locals.

Vigilant: Es l'empleat que te al seu càrrec el Servei de Vigilància, diürna o nocturna dins o fora de les dependències de l'establiment o casa comercial.

Personal de neteja: Es el qui s'ocupa de la neteja dels locals.

Les especialitats professionals que s'han relacionat, s'entenen tant per al personal masculí com femení.

### Capítol 3

#### Condicions econòmiques

#### Article 17

##### Retribucions

S'estableixen per a la vigència d'aquest Conveni els següents increments salarials:

Primer any de vigència del conveni:

Increment de l'1,20%, tal i com ho recullen les taules salarials annexes.

Segon any de vigència del conveni:

Increment de l'1%, tal i com ho recullen les taules salarials annexes.

#### Article 18

CVE-DOGC-A-13316047-2013

#### Plus de transport

S'estableix un Plus de Transport per a cadascuna de les categories professionals, en la seva part alíquota per dia de treball efectiu en jornada complerta per a tots els treballadors afectats per aquest Conveni que hi figura juntament amb la taula salarial, i que s'anirà actualitzant amb la mateixa fórmula de revisió, si s'escau, que aquesta taula salarial.

#### Article 19

##### Gratificacions extraordinàries

Les empreses afectes a aquest Conveni han de pagar als seus treballadors la quantia d'una mensualitat en concepte de cadascuna de les pagues següents:

Beneficis: Es farà efectiva fins el 22 de març

Estiu: Id. al 22 de juny

Nadal: Id. al 22 de desembre

Aquells treballadors que perceben comissions o incentius d'acord amb les vendes compensen la paga de beneficis amb aquestes comissions, sempre que l'import iguali o ultrapassi el d'una mensualitat.

#### Article 20

##### Antiguitat

D'ençà de 31 de juliol de 1997 resta definitivament suprimit el concepte econòmic antiguitat o augment periòdic per temps de servei.

No obstant això, les quantitats percebudes pels treballadors per aquest concepte, es mantindran en un complement ad personam denominat Complement exvinculació (CEV) i no serà compensable o absorbible amb cap altre increment de conveni, essent revaloritzable anualment amb l'increment que es pacti.

#### Article 21

##### Ajut per jubilació

Com a premi a la jubilació voluntària anticipada d'aquell personal amb més de 20 anys de servei a l'empresa, s'estableix una gratificació consistent en el següent escalat:

Per 5 anys abans del període reglamentari: 15 mesades

Per 4 anys abans del període reglamentari: 12 Id.

Per 3 anys abans del període reglamentari: 9 Id.

Per 2 anys abans del període reglamentari: 7 Id.

Per 1 any abans del període reglamentari: 4 Id.

S'entén com a "període reglamentari" el que estableixi la llei vigent en cada moment.

El premi restarà devengat quan sigui acceptada la jubilació per la Social. Cas de rebaixar-se o ampliar-se l'edat de la jubilació per part de la Seguretat Social en la seva formulació actual, l'escalat seria condicionat a les noves normes, no representant cap increment en els seus valors.

#### Article 22

##### Jubilació als 64 anys

Pel que fa al cas, serà d'aplicació allò que disposi la legislació vigent. A data d'avui; article 12.7 de l'Estatut dels treballadors i el RD 1.194/85, de 17 de juliol.

#### Article 23

##### Jubilació obligatòria

Pel que fa al cas, serà d'aplicació la Disposició addicional 10<sup>a</sup> de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 24

##### Salari hora professional

El salari hora professional s'obté, per a cada Grup professional, multiplicant el salari pactat per aquest Conveni, per 15 i dividint aquest producte pel total d'hores anuals de feina acordades per l'article 10.

#### Capítol 4

##### Millores socials

#### Article 25

##### Malaltia

En cas de baixa per malaltia o accident laboral acreditat degudament, els treballadors han de percebre l'import íntegre del seu salari sense tenir en compte el plus de transport, encara que hagin estat substituïts, durant el temps de la incapacitat temporal

#### Article 26

##### Vacances

Tots els treballadors gaudeixen anualment d'unes vacances ininterrompudes, de conformitat amb les condicions següents:

Tenen una durada de 30 dies naturals

En cas d'acord entre l'empresa i el treballador pot adoptar-se un altra modalitat.

Les vacances es gaudeixen de maig a setembre, són rotatives i no tenen en compte l'antiguitat.

Això no obstant, les zones reconegudes com a turístiques, poden modificar aquests períodes de vacances.

En el cas de que una vegada començades les vacances es produeixi una incapacitat temporal, o el període de suspensió de contracte de treball previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, o que la incapacitat temporal es produeixi abans de l'inici de les vacances, aquestes no es perdran i, així, es gaudiran, bé en el període immediat posterior a la situació d'alta mèdica o bé en qualsevol altre moment. En cas de no ser possible gaudir-les a l'any natural en curs, el treballador tindrà dret a gaudir-les l'any immediat posterior.

Les treballadores i treballadors en situació de baixa per maternitat/paternitat no perdran el gaudiment de les vacances que, a més, les podran afegir al període de baixa per maternitat/paternitat, i al successiu període d'acumulació de lactància en cas de fer ús d'aquest dret.

#### Article 27

##### Calendari laboral i de vacances

Anualment, les empreses juntament amb la representació legal dels treballadors elaboraran el calendari laboral, que haurà d'exposar-se en un lloc visible de cada centre de treball. Aquest calendari haurà de formalitzar-se i ésser exposat mai més tard del mes de desembre de l'any anterior.

CVE-DOGC-A-13316047-2013

Igualment, les empreses elaboraran conjuntament amb els delegats de personal, comitès d'empresa, delegats sindicals o treballadors en el cas de que no existeixin els anteriors, el calendari de vacances d'estiu. Aquest calendari haurà de formalitzar-se abans del final del mes de febrer de cada any.

## Article 28

### Permisos retribuïts

28.1 El treballador ha d'acreditar davant l'empresa el fet i la resta de circumstàncies que donen lloc al gaudiment de la llicència.

28.2 Els motius per gaudir del permís s'han de comunicar a l'empresa per escrit, amb l'antelació possible.

Resten exceptuats els casos d'urgència, en els quals el treballador ha de comunicar el fet a la seva empresa durant les 24 primeres hores, sens perjudici de posterior justificant.

28.3 Les llicències s'han de concedir en les dates en què tinguin lloc els fets que les motiven.

28.4 En cas que coincideixin diferents causes de llicència s'ha de concedirà solament la que tingui assignat un nombre més alt de dies a gaudir.

28.5 Els permisos retribuïts als quals es fan esment en aquest article, han de ser abonats a salari real, es a dir, en la mateixa forma i quantitat que es cobra un dia de treball.

28.6 Les llicències retribuïdes són les següents:

28.6.1 En cas de matrimoni, o establiment com a parella de fet degudament inscrita als registres oficials habilitats a l'efecte, 15 dies naturals.

28.6.2 Per malaltia greu, naixement, defunció, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 3,4 ó 5 dies naturals, segons tingui lloc dins la mateixa província, en les províncies limítrofs o en la resta d'Espanya o estranger, respectivament.

28.6.3 Per casament de fills, germans o pares, 1 dia natural o 2 dies naturals si es fora de la Comunitat Autònoma.

28.6.4 Per canvi de domicili habitual, 1 dia natural.

28.6.5 Per el temps indispensable per acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu, en les condicions establertes a l'article 37.3.d) de l'Estatut dels Treballadors.

Els permisos referenciats en les anteriors punts 2 i 3 es concediran igualment a les parelles de fet degudament inscrites en el registre corresponent

28.7 Les treballadores, per alletament d'un fill més petit de nou mesos, tenen dret a una hora efectiva d'absència del treball, que es gaudirà a l'entrada o sortida de la feina, o a l'acumulació d'aquest període d'alletament a la baixa per maternitat, que equivaldrà a 4 setmanes. Aquest permís el pot gaudir tant la mare com el pare indistintament en el cas que ambdós treballin.

28.8 La persona que, per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec directe un menor de vuit anys o un discapacitat físic o psíquic que no faci cap feina retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

## Article 29

### Uniforme i reposició de roba

Cal facilitar als treballadors que presten servei a seccions, el treball dels quals comporta un desgastament de la roba superior al normal, com també a tot el personal subaltern, guardapols, granotes o roba adaptada a la feina que hi fan.

La roba de feina no es considera propietat del treballador i per reposar-la ha de lliurar la roba usada.

Les empreses poden exigir que aquesta roba tingui gravat el nom o l'anagrama de l'empresa o de la secció a la

CVE-DOGC-A-13316047-2013

qual pertany el treballador. Les despeses produïdes per aquesta causa són a càrrec de les empreses.

Pel que fa a la resta del personal, i en relació al que afecta l'ús d'unes peces de roba determinades en l'exercici de la seva feina, cal atènyer-se a allò que sobre això cada empresa pacti amb el Comitè, els delegats de personal o sindicals o, si aquesta representació no existeix, els treballadors.

## Article 30

### Maternitat, paternitat, adopció i acolliment

30.1. En el supòsit de part, la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball tindrà una durada de 16 setmanes que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en el supòsit de part múltiple amb dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi del període de suspensió.

No obstant lo anterior, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per la mare, en el cas de que el pare i la mare treballin, aquesta, al iniciar-se el període de descans per maternitat podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada e ininterrompuda del període de descans posterior al part, be de forma simultània o successiva amb la mare, excepte en el cas que en el moment de la seva efectivitat la reincorporació suposi un risc per a la salut.

En els casos de part prematur i en aquells en que per qualsevol altre causa, el neonat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se a instàncies de la mare o, en el seu defecte, del pare, a partir de la data d'alta hospitalària. Queden exclosos d'aquest computo les primeres 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En el cas de dona embarassada, ja a partir del cinquè mes es facilitarà transitòriament més adequat a les seves circumstàncies, tenint en compte les possibilitats tècniques i organitzatives de l'Empresa.

30.2. En els supòsits d'adopció i acolliment, tant pre-adoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, s'estarà a lo disposat a l'efecte en el Art. 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.

30.3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si és per natura, com per adopció o, en el supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, a comptar des de la data d'alta per maternitat o, en el seu cas, des de la data de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any els treballadors per tenir cura de l'atenció d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per ells mateixos i no realitzi cap activitat retribuïda.

El període en el que el treballador estigui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, on haurà de ser convocat a participar per l'empresari, especialment en la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest temps, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

En tot lo no previst en aquest apartat s'estarà en lo disposat en el Art. 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 31

### Cobraments

Tot el personal que faci cobraments per ordre expressa de l'empresa, sense que aquesta sigui l'activitat pròpia de la seva tasca professional, queda eximit de qualsevol responsabilitat sobre això sempre que es tracti d'errors involuntaris i sens cap transcendència.

## Article 32



CVE-DOGC-A-13316047-2013

## Discriminació laboral

No es pot establir discriminació laboral a la feina, les retribucions, les jornades i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, religió, estat civil, raça, condició social, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de l'empresa o llengua dins l'estat espanyol.

De la mateixa manera, les empreses es troben obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Respecte a això, cal atènyer-se al que es refereix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

## Plans d'igualtat:

De conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

A les empreses de més de 250 treballadors, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a que es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors.

A efectes del que regula el present conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació haurà de tenir-se en compte el que assenyala l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a la ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes al context en el que es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre i quan l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Igualment, la Llei Orgànica 3/2007 haurà de ser interpretada sempre en termes de raonabilitat tenint en compte que les plantilles de les empreses són producte d'una decantació natural en el temps que obeeixen a uns antecedents connectats amb els del propi mercat de treball i l'ocupació i una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció. De tot això no es deriven necessàriament supòsits de discriminació laboral ja que les possibles diferències existents respecte la quantificació de sexes a la plantilla poden estar d'alguna manera motivades per les raons abans esmentades. El que no obsta perquè en el futur les decisions empresarials s'acomodin als termes previstos en la Llei de manera que les decisions empresarials no només no afavoreixin cap tipus de discriminació sinó que pel contrari procurin i facilitin la plena incorporació de la dona a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures de les empreses.

Amb aquesta finalitat, el present Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir les empreses de més de 250 treballadors incloses dins del seu àmbit d'aplicació, la finalitat del qual és facilitar a aquestes últimes l'aplicació i implantació de la Llei Orgànica 3/2007.

## Concepte dels plans d'igualtat:

Com estableix la Llei Orgànica 3/2007 els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

## Diagnòstic de situació:

CVE-DOGC-A-13316047-2013

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que en el seu cas hagin d'aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat del qual serà obtenir dades separades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries tals com l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar y personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si fos el cas, la existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar els esmentats objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants dels treballadors, podent aquests emetre el corresponent informe si així ho estimen adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades separades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les següents qüestions:

- a. Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- b. Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- c. Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- d. Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e. Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f. Ingressos i cessaments produïts en el darrer any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.
- g. Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres.
- h. Excedències darrer any i els motius.
- i. Promoció darrer any especificant grup professional i llocs als que s'ha promoció, així com promoció vinculades a mobilitat geogràfica.
- j. Hores de formació darrer any i tipus d'accions formatives.

Igualment hauran de diagnosticar-se: Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.

Objectius dels plans d'igualtat:

Un cop realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a aconseguir en base a les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les que s'hagi constatat la existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancades de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a la ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir en:

- a. Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofertat, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b. Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- c. Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els que estan sotsrepresentades.
- d. Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores en relació al de treballadors i adoptar mesures

CVE-DOGC-A-13316047-2013

correctores en cas de major incidència sobre aquestes formes de contractació.

- e. Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna como externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- f. Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
- g. Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h. Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no estiguin amagant una discriminació sobre les treballadores.
- i. Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j. Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k. Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual.

#### Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. (LI).

- Amb aquesta finalitat i en compliment de la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest conveni col·lectiu, les empreses constituïran la Comissió d'Igualtat per a l'elaboració d'un Pla d'Igualtat que haurà de negociar-se seguint els criteris establerts en l'esmentada Llei Orgànica.

#### Principi d'igualtat retributiva

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball de igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat de la mateixa, salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

## Capítol 5

### Seguretat i Salut

#### Article 33

##### Seguretat i salut a la feina

La Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, i els seus reglaments de desenvolupament, suposen un avanç significatiu respecte de la situació anterior existent en matèria de salut laboral. La Comissió Negociadora d'aquest Conveni, convençuda de que la mera existència d'aquest marc legal d'àmbit general constitueix un element positiu, que possibilita desenvolupar una política general al voltant de la salut laboral, es compromet a que l'atenció de la salut i la prevenció de riscos a la feina sigui prioritària sobre qualsevol altre aspecte del desenvolupament de l'activitat laboral.

En virtut de tot això, seran d'aplicació totes les disposicions legals vigents d'obligat compliment en quantes matèries afectin a la seguretat i salut a la feina, seguint els criteris d'aplicació i valoració que determinin els organismes competents.

Sempre que es produeixi un accident, una còpia del part del mateix serà facilitada al treballador lesionat i una altra al Comitè de Seguretat i Salut, qui haurà d'atenir-se a la confidencialitat i a tot allò estipulat per la Llei

15/1999 de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal.

#### Article 34

##### Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament

34.1. Assetjament sexual: Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

34.2. Assetjament moral: S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menysteniment o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seva capacitat promocional professional o la seva permanència en el lloc, afectant negativament l'entorn laboral.

Descriu una situació en la que una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigament psicològic extrem, de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de treball.

34.3. L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte quan tingui o pugui tenir coneixement de les mateixes, incloses aquelles de caràcter sancionador.

És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a prevenir situacions que afavoreixin l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap treballador.

No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap treballador, ja sigui encarregant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al que no estigui qualificat, etc.

No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o comunicació que hagi de rebre qualsevol treballador per a la realització del seu treball; sense mantenir-lo en situació d'ambigüitat de rol, no informant-lo sobre aspectes de les seves funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seves opinions, ignorant la seva presència)

No es permetran situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa del treball.

Qualsevol de les conductes descrites anteriorment, seran perseguides i sancionades en funció de la seva gravetat.

34.4. Així, amb independència de les accions que puguin interposar-se al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part del que s'entengui afectat per una situació d'assetjament, davant un representant de la direcció de l'empresa.

La denuncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, de confirmar-se aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Qualsevol denuncia d'aquesta mena s'ha posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors i, en el seu cas, del Comitè de Seguretat i Salut, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se pertinents als efectes d'aclarir els fets.

34.5. Durant aquest procés, que haurà d'estar tramitat en un termini màxim de 10 dies, tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

34.6. La constatació de l'existència de qualsevol tipus d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre

CVE-DOGC-A-13316047-2013

altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de la direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció. Si el treballador denunciant ho sol·licita se li haurà de lliurar còpia de l'expedient instruït.

A aquests efectes qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui de caràcter sexual o moral, en qualsevol de les seves vessants, serà considerat sempre com falta molt greu.

#### Article 35

Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els hi seran d'aplicació tots els beneficis a l'efecte previstos a la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Entre les mateixes es poden destacar:

1. Dret preferent per a ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten les víctimes canviar de residència.
2. Permisos de treball retribuït amb el fi de que puguin realitzar les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, assistència a tractament psicològic, etc.).
3. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient per a que la víctima normalitzi la seva situació.
4. Anticipació del període vacacional.

#### Article 36

Reconeixements mèdics

Anualment, tot el personal acollit a aquest Conveni col·lectiu se li facilitarà sotmetre's, en el termes previstos a l'art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, a un reconeixement mèdic, completat amb proves adaptades als riscos a què és sotmès i conductes més freqüents en relació amb el seu lloc de treball. En aquest servei, o mitjançant la Seguretat Social, sempre a voluntat de la treballadora, s'inclourà l'examen ginecològic.

El temps emprat en els mateixos serà computat com a hores de treball.

#### Capítol 6

Hores extraordinàries

#### Article 37

Hores extraordinàries

37.1 Per atendre la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, cal aplicar els criteris de màxima restricció.

37.1.1 Cal fer les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i danys extraordinaris i urgents, com també en els casos de risc de pèrdua de matèries primeres.

37.1.2 Cal mantenir, ultra la possibilitat de contractació temporal o parcial de personal, les hores extraordinàries legalment establertes necessàries per atendre comandes, per cobrir períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn i altres circumstàncies de caràcter estructural i d'organització que se segueixin de la naturalesa de l'activitat de què es tracti. El nombre total d'aquestes hores no pot ultrapassar el límit màxim legalment establert.

37.2 La direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament el Comitè d'empresa, els delegats de personal i els delegats sindicals del nombre d'hores extraordinàries realitzades, tot especificant-ne les causes i, si s'escau, la

CVE-DOGC-A-13316047-2013

distribució per seccions. Així mateix, d'acord amb aquesta informació i els criteris esmentats, l'empresa i els representants dels treballadors han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries.

37.3 Les hores extraordinàries s'han de pagar, d'acord amb l'estipulat per la normativa laboral aplicable i vigent, o, si s'escau, poden ser compensades per temps equivalent de descans retribuït dins els quatre mesos següents a la realització. L'opció entre l'una i l'altra possibilitat s'ha de fer dins de cada empresa.

## Capítol 7

### Faltes del personal

#### Article 38

Les accions o omissions punibles en que puguin incórrer els treballadors a les empreses, segons la seva índole i circumstància, es qualifiquen com a faltes lleus, greus i/o molts greus:

Són faltes lleus:

38.1 Les de descurança, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol tasca

38.2 D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant el període d'un mes, inferiors a 30 minuts, sempre que d'aquests retards no derivin per la funció especial del treballador, greus perjudicis per la feina que la empresa li té encomanada. Si és així s'ha de qualificar de falta greu

38.3 No cursar, en temps oportú, la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi que no ho hi ha hagut possibilitat de fer-ho

38.4 Deixar la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps

38.5 Petites descurances en la conservació del material

38.6 No atendre al públic amb la correcció i la diligència degudes

38.7 No comunicar a l'empresa els canvis de domicili

38.8 Les discussions amb els companys de feina dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui davant el públic

38.9 Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada

#### Article 39

Es qualifiquen de faltes greus les següents:

39.1 Mes de tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, no justificades, comeses en el període d'un mes

39.2 Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada. Quan d'aquestes faltes es derivin perjudicis per al públic, es consideraran faltes molt greus

39.3 Entregar-se a jocs i distraccions qualsevol estant de servei

39.4 La simulació de malaltia o accident

39.5 La mera desobediència als seus superiors en acte de servei.

Si aquesta desobediència implica alteració manifesta de la feina o d'ella es deriva perjudici notori per a l'empresa pot ser considerada falta molt greu.

39.6 Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

39.7 Descurança important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment.

39.8 Falta de respecte o consideració al públic.

CVE-DOGC-A-13316047-2013

39.9 Discussions molestes amb els companys de feina en presència del públic.

39.10 Realitzar, sense el permís oportú, tasques particulars durant la jornada, com també emprar, per a ús propi, eines o materials de l'empresa.

39.11 L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa.

39.12 La reincidència en més de cinc faltes lleus, encara que siguin d'altra naturalesa, dins un trimestre i havent-hi sanció pel mig que no sigui l'amonestació verbal.

#### Article 40

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

40.1 Més de deu faltes d'assistència a la feina sense justificar en un període de sis mesos o vint durant l'any.

40.2 Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, com també en el tracte amb els companys de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte pròpia o d'altra persona sense autorització de l'empresa.

40.3 Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utillatge, eines, maquinaria, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

40.4 El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.

40.5 L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas fos habitual.

40.6 Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa.

40.7 Revelar a elements aliens a l'empresa dades de reserva obligada.

40.8 La concurrència deslleial o prestació laboral o de serveis d'un treballador per altres empresaris d'un mateix sector o ram.

40.9 Els maltractaments de paraula u obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, els companys de feina i els subordinats.

40.10 La falta de netedat personal, sempre que sobre això s'hagi cridat l'atenció reiteradament al treballador, o sigui de tal índole que produeixi queixa justificada dels companys que treballen en el mateix local.

40.11 La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

40.12 Originar freqüents baralles i disputes amb els companys de feina.

40.13 La falta de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat i les ofenses verbals o físiques de caràcter sexual, exercides contra alguns treballadors o algunes treballadores de l'empresa.

40.14 La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que tingui lloc dins un període de sis mesos de la primera.

#### Article 41

##### Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin en faltes, seran les següents:

Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de feina i sou fins a dos dies.

Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de 3 a 10 dies.

Per faltes molt greus: Suspensió de feina i sou d'11 a 50 dies o acomiadament.

#### Article 42

##### Normes de procediment

Correspon a la direcció de l'empresa, amb el coneixement del Comitè o dels seus delegats, la facultat de

sancionar disciplinàriament els seus treballadors.

#### Article 43

##### Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies del seu coneixement per l'empresa, i les greus i molt greus als 60 dies d'aquest coneixement per l'empresa de la seva comesa i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### Article 44

##### Sancions a les empreses

Les infraccions comeses per les empreses seran sancionades, segons la seva naturalesa, per l'Autoritat competent, atesa la seva gravetat.

L'abús d'autoritat ha de ser posat, per part del treballador afectat, en coneixement del Comitè o Delegat Sindical, que l'ha de denunciar, si escau, davant l'Autoritat competent.

#### Article 45

##### Cessaments

El personal inclòs en aquest Conveni que es proposi cessar voluntàriament en el servei d'una empresa, ha de comunicar-ho a la direcció almenys, amb 15 dies d'antelació a la data en que s'hagi de deixar de prestar servei.

L'incompliment, per part del treballador, de l'obligació de preavis amb l'esmentada antelació, dóna el dret a l'empresa de descomptar de la liquidació del treballador l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

Així mateix les empreses estan obligades a comunicar el preavis de cessament amb una antelació mínima de 15 dies, en totes les modalitats de contractació de durada superior a un any. L'incompliment comportarà l'obligació del pagament d'una quantitat equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

### Capítol 8

#### Garantia sindical

#### Article 46

##### Drets d'associació i reunió

Les empreses, per donar compliment al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), han de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement, han d'admetre que els treballadors afiliats a un sindicat poden fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina, sense pertorbar l'activitat normal de les empreses; no poden subjectar el lloc de treball d'un treballador a la condició que no s'afiliï o a la renúncia de la seva afiliació sindical, com tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

#### Article 47

##### Informació sindical

Els sindicats poden remetre informació a totes aquelles empreses que disposin d'una afiliació suficient i apreciable, amb vista a distribuir-la fora de les hores de feina i sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu. Els centres de treball que tenen una



CVE-DOGC-A-13316047-2013

plantilla de 5 treballadors o més han de tenir taulers d'anuncis; els sindicats degudament implantats hi poden inserir comunicacions, i, a aquest efecte, prèviament n'han de fer a mans còpies a la direcció o titularitat del centre.

#### Article 48

##### Seccions sindicals i delegat sindical

Pel que fa als centres de treball amb una plantilla que ultrapassi els 50 treballadors i amb una afiliació als sindicats o a les centrals superior al 15% de la plantilla, la representació del sindicat central ha de ser exercida per un delegat.

El sindicat que aplegui la possessió del dret a la representació mitjançant la titularitat personal a qualsevol empresa ho ha d'acreditar davant aquesta empresa de manera fefaent; tot seguit, l'empresa ha de reconèixer a aquest delegat la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general.

El delegat sindical ha de ser membre del Comitè d'empresa, i ha de ser designat d'acord amb els estatuts de la central o del sindicat que representa.

#### Article 49

##### Funcions dels delegats sindicals

Són funcions dels delegats sindicals:

49.1 Representar i defensar els interessos del sindicat que representa, com també els dels afiliats a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical o sindicat i la direcció de les empreses respectives.

49.2 Poder assistir a les reunions del Comitè d'empresa, dels Comitès de seguretat i higiene en el treball i dels Comitès paritaris d'interpretació amb veu i vot, sempre que aquests òrgans n'admetin prèviament la presència.

49.3 Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la facilitada per l'empresa al Comitè d'empresa, d'acord amb el que regula la Llei; estan obligats a guardar silenci professional en les matèries que escaigui legalment. Tenen les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i per aquest Conveni col·lectiu als membres del Comitè d'empresa.

49.4 Ser escoltats per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al sindicat.

49.5 Així mateix, ser informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

49.5.1 Sobre els acomiadaments i les sancions que afectin els afiliats al sindicat, sempre que aquesta afiliació consti de forma fefaent a l'empresa.

49.5.2 En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors, sempre que siguin de caràcter col·lectiu o del centre de treball en general, i sobre qualsevol projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos dels treballadors.

49.5.3 La implantació o la revisió dels sistemes d'organització de la feina o qualsevol de les seves conseqüències possibles.

49.6 Poder recaptar quotes als seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions; tot això, fora de les hores efectives de feina.

49.7 En matèria de reunions, pel que fa al procediment, fer ajustar la conducta de totes dues parts a la normativa legal vigent.

#### Article 50

##### Quota sindical

Per requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o sindicats que exerceixen la representació a què fa referència aquest apartat, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la

CVE-DOGC-A-13316047-2013

direcció de l'empresa un escrit en què expressi clarament l'ordre del descompte, la central o el sindicat a què pertany i la quantia de la quota, com també el nombre del compte corrent o de la llibreta de la caixa d'estalvis a la qual ha de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses han de fer efectives aquestes detraccions, tret que se'n faci una indicació en sentit contrari, durant períodes d'un any.

La direcció de l'empresa ha de lliurar una còpia de la transferència a la representació sindical de l'empresa, si n'hi ha.

## Article 51

### Excedències

Pot sol·licitar la situació d'excedència, qualsevol treballador en actiu que exerceixi un càrrec sindical de rellevància provincial, del nivell de secretari del sindicat respectiu i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Ha de romandre en aquesta situació mentre exerceixi el càrrec esmentat, i s'ha de reincorporar a la seva empresa si ho sol·licita en el termini d'un mes en finir aquest exercici. Pel que fa a les empreses amb una plantilla inferior als 50 treballadors, els afectats per la finalització de la seva excedència han de cobrir la primera vacant del seu grup professional que hi hagi a la seva plantilla de pertinença, llevat del pacte individual que n'estableixi el contrari.

## Article 52

### Participació en les negociacions de convenis col·lectius

Cal concedir als delegats sindicals o als càrrecs de rellevància nacional de les centrals reconegudes implantades nacionalment i que participin en la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, sempre mantenint la vinculació com a treballadors en actiu d'alguna empresa, permisos retribuïts per aquestes empreses amb vista a facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'esmentada negociació, sempre que l'empresa sigui afectada per la negociació en qüestió.

## Article 53

### Dels comitès d'empresa i delegats de personal

Sens perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeix als comitès d'empresa i als delegats de personal les funcions següents:

#### 53.1 Ser informat per la direcció de l'empresa:

53.1.1 Trimestralment, de l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, l'evolució dels negocis i la situació de la producció i les vendes de l'entitat, el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació de l'empresa.

53.1.2 Anualment, la direcció ha de concedir i posar a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa tingui la forma de societat per accions o participacions, tots aquells documents que es donin a conèixer als socis.

53.1.3 Amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, de les reestructuracions de la plantilla, dels tancaments, totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de jornada, del trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i dels plans de formació professional de l'empresa.

#### 53.2 D'acord amb la matèria de què es tracti:

53.2.1 De la implantació o la revisió de sistemes d'organització de la feina i de qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

53.2.2 De la funció, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, si comporten qualsevol incidència sobre el volum de l'ocupació.

53.2.3 Del model o els models de contracte de treball utilitzats habitualment per l'empresari, que els ha de facilitar al Comitè d'empresa; el Comitè està legitimat per fer les reclamacions adients davant l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.

53.2.4 De les sancions imposades per faltes molt greus, especialment en el supòsit d'acomiadament.

CVE-DOGC-A-13316047-2013

53.2.5 De tot el que faci referència a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i els cessaments i ascensos.

53.3 Exercir una tasca de vigilància pel que fa a les matèries següents:

53.3.1 El compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, com també el respecte dels pactes, les condicions i els usos vigents de l'empresa; si s'escau, ha de formular les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

53.3.2 La qualitat de la docència i de la seva efectivitat als centres de formació i capacitació de l'empresa.

53.3.3 Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.

53.3.4 Participar, de la manera determinada reglamentàriament, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars.

53.3.5 Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes aquelles mesures que vetllin pel manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.

53.3.6 Es reconeix al Comitè d'empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

53.3.7 Observar silenci professional per part dels membres del Comitè d'empresa, com també el seu conjunt, pel que fa als apartats 55.1 i 55.2 d'aquest article, fins i tot després d'haver deixat de pertànyer al Comitè d'empresa, especialment pel que fa a totes aquelles matèries el caràcter reservat de les quals assenyali expressament la direcció.

53.3.8 El Comitè no solament ha de vetllar perquè els processos de selecció de personal compleixin la normativa vigent o pactada, sinó també pel principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

## Article 54

### Garanties

54.1 Cap membre del Comitè d'empresa ni cap delegat de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni tampoc durant l'any següent al cessament, tret que sigui originat per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeixen a altres causes, cal tramitar l'expedient contradictori en què, a part de l'interessat, siguin escoltats el Comitè d'empresa o la resta dels delegats de personal i el delegat del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que fos reconegut com a tal per l'empresa.

Els membres del Comitè d'empresa i els delegats de personal tenen prioritat de permanència a l'empresa o als centres de treball respecte a la resta de treballadors en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

54.2 No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'exercici de la seva representació.

54.3 Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa pel que fa a les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés de producció, totes aquelles publicacions d'interès laboral o social, sempre que ho comuniquin prèviament a l'empresa i exerceixin aquestes tasques de conformitat amb la norma legal vigent a aquest efecte.

54.4 Disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina amb un màxim de 33 hores en aquells centres on la plantilla sigui igual o inferior a 250 treballadors. Si el nombre d'empleats és superior cal tenir en compte el que estableixi la normativa vigent.

Aquestes hores podran ser acumulades semestralment entre els representants legals dels treballadors inclòs el delegat sindical.

L'acumulació es podrà fer davant la representació legal dels treballadors delegat de personal, membres del comitè d'empresa i els delegats sindicals a l'empresa, pertanyents a una mateixa central sindical.

En cas de que els representants legals dels treballadors acumulin les hores sindicals, aquestes hauran de ser

CVE-DOGC-A-13316047-2013

comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

En concepte de comissions als delegats sindicals, cal pagar les que corresponen durant el temps en què hagin exercit aquest càrrec com a gaudir de les hores a què tenen dret.

Aquestes hores han de ser retribuïdes sobre la base de la mitjana de les comissions que han meritat durant el trimestre natural anterior al mes en què hagi tingut lloc.

Es poden acumular fins el 100% de les hores dels diferents membres del Comitè i els delegats de personal en un dels components o en més d'un, sense ultrapassar el màxim total determinat per la llei; poden quedar rellevats de les seves feines sense perjudici de la seva remuneració.

Així mateix, no es computa dins el màxim legal d'hores l'excés sobre aquest màxim amb motiu de la designació de delegats de personal o membres del Comitè com a components de comissions negociadores o convenis col·lectius, pel que fa als afectats, i per la realització de sessions oficials per mitjà de les quals aquestes negociacions transcorrin, sempre que l'empresa en qüestió sigui afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

54.5 Sense ultrapassar el màxim legal, poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure la pròpia assistència als cursos de formació organitzats pels seus sindicats, institucions de formació o altres entitats.

#### Clàusules addicionals

##### Primera

Ambdues representacions acorden que les condicions d'aquest Conveni, un cop enregistrades per l'Autoritat laboral, no podran ser esmenades o alterades, llevat de disposició de rang superior.

##### Segona

###### Grups professionals i especialitats

Les parts negociadores fan a mans de la Comissió paritària d'aquest conveni la tasca d'observació del nou sistema de classificació professional, als efectes de la seva millor adequació al sector.

#### Clàusules finals

##### Primera

###### Comissió paritària

A. La Comissió paritària existent ha d'entendre en totes les qüestions relacionades amb la interpretació d'aquest Conveni i de les seves normes.

B. La Comissió paritària està formada per dos membres de UGT, dos membres de CCOO i quatre membres en representació del Gremi de Comerciants del vidre, pisa, ceràmica i articles de regal de Catalunya. Així mateix formen part de l'esmentada Comissió els suplents en el mateix nombre per cadascuna de les entitats sindicals i patronals referides.

C. Perquè existeixi acord es requerirà el vot favorable del 60 per cent, com a mínim, de cadascuna de les representacions.

D. Cal aixecar acta de cadascuna de les reunions fetes per la Comissió paritària, en les quals cal fer constar les decisions preses, i han de ser signades per la totalitat dels membres que hi assisteixin.

E. La comissió tindrà el seu domicili en les seves respectives dels seus representants:

CVE-DOGC-A-13316047-2013

FECOHT-CCOO - Via Laietana, 16, 2n (08003) Barcelona

UGT-FCTCHTJ - Rambla del raval, 29-35 4ª planta (08001) Barcelona

Gremi De Comerciants De Vidre, Pisa, Ceràmica i Articles de Regal de Catalunya – Viladomat, 174, (08015) Barcelona

F. Les funcions de la Comissió paritària son:

Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància del compliment d'allò que ha sigut acordat.

La mediació i l'arbitratge de les qüestions i conflictes col·lectius que, li siguin sotmesos previ comú acord, envers les matèries disposades als articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació del sector, analitzant i informant respecte les seves diverses oportunitats, tot seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).

G. El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en què, les discrepàncies o queixes així com altres funcions regulades en l'apartat f), que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni, hauran de ser comunicades per escrit a la Comissió paritària, que després rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a comptar de la recepció del mateix resoldrà.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

## Segona

### Solució de conflictes col·lectius

Als efectes de solventar els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, disposats als articles 40, 41 i 82.3 de l'estatut dels treballadors, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya, i en tot cas als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar tots aquells conflictes, inclosos aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal als efectes del que s'estableix als art. 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social.

## Tercera

### Formació continua

Les parts signants valoren la importància de la Formació continuada dels treballadors del sector i així es comprometen a fomentar-la.

La Comissió paritària, dins d'aquest àmbit, té si s'escau, les següents funcions:

- Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit
- Informar, orientar i promoure plans agrupats en el seu àmbit
- Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació continuada d'empreses i treballadors del sector

A més de les funcions pròpies de la Comissió, esmentades anteriorment, aquesta ha de promoure les següents qüestions:

- a. Promoure el desenvolupament personal i professional.
- b. Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.
- c. Adaptar-se als canvis tecnològic i contribuir a la formació professional.

CVE-DOGC-A-13316047-2013

## Annex 1

TAULES SALARIALS: 1-4-2013 A 31-3-2014			
GRUP PROFESIONAL	AREA FUNCIONAL	AREA FUNCIONAL	AREA FUNCIONAL
	MERCANTIL	ADMINISTRATIVA	TÉCNIC OFICI I SUBALTERN
<b>I</b>	Cap de Vendes	Cap Administratiu	Titulats Grau Superior
	1.263,82	1.263,82	1.263,82
	Cap de Compres	Cap de Personal	Titulats Grau Mig
	1.263,82	1.263,82	1.125,57
			Director
			1.402,10
			Cap de Divisió
			1.263,82
<b>II</b>	Encarregat	Cap Secció Administratiu	
	1.263,82	1.059,94	
	Cap de Magatzem o de sucursal		
	1.084,12		
	Cap de grup		
	1.042,76		
<b>III</b>	Viatjant	Secretari	Dibuixant
	987,42	966,68	1.084,88
	Corredor de plaça	Comptable	Aparadorista
	987,42	987,42	1059,94
	Venedor de 1ª	Oficial administratiu	Deliniant
	959,76	959,5	918,28
	Venedor de 2ª		Professional d'ofici de 1ª
	916,76		918,28
			Professional d'ofici de 2ª
			876,8
		Mosso especializat	
		866,78	
<b>IV</b>	Ajudant	Auxiliar administratiu	Mosso
	875,09	875,1	849,14
	Auxiliar de caixa	Operador d'informàtica	Empaquetador/a
	905,24	875,1	849,14
	Cobrador	Telefonista	Ascensorista
	849,14	849,14	849,14
			Conserge
			849,14
			Ordenança
			849,14
			Porter/a
			849,14
			Vigilant
		849,14	
		Personal de neteja	
		849,14	
<b>V</b>	Aprenent de conveni	Aspirant Administratiu	Aprenent de conveni
	689,51	689,51	689,51
		Aprenent de conveni	
		689,51	
plus transport: 80,75€			

CVE-DOGC-A-13316047-2013

## Annex 2

TAULES SALARIALS: 1-4-2014 A 31-3-2015			
GRUP PROFESSIONAL	AREA FUNCIONAL	AREA FUNCIONAL	AREA FUNCIONAL
	MERCANTIL	ADMINISTRATIVA	TECNICO OFICI I SUBALTERN
I	Cap de Vendes	Cap Administratiu	Titulats Grau Superior
	1.276,46	1.276,46	1.276,46
	Cap de Compres	Cap de Personal	Titulats Grau Mig
	1.276,46	1.276,46	1.136,83
		Director	1.416,12
		Cap de Divisió	1.276,46
II	Encarregat	Cap Secció Administratiu	
	1.276,46	1.070,54	
	Cap de Magatzem o de sucursal		
	1.094,96		
	Cap de grup		
	1.053,19		
III	Viatjant	Secretari	Dibuixant
	997,29	976,35	1.095,73
	Corredor de plaça	Comptable	Aparadorista
	997,29	997,29	1070,54
	Venedor de 1ª	Oficial administratiu	Deliniant
	969,36	969,10	927,46
	Venedor de 2ª		Professional d'ofici de 1ª
	925,93		927,46
			Professional d'ofici de 2ª
			885,4
		Mosso especialitzat	
		875,45	
IV	Ajudant	Auxiliar administratiu	Mosso
	883,85	883,85	857,63
	Auxiliar de caixa	Operador d'informàtica	Empaquetador/a
	914,29	883,85	857,63
	Cobrador	Telefonista	Ascensorista
	857,63	857,63	857,63
			Conserge
			857,63
			Ordenança
			857,63
			Porter/a
			857,63
			Vigilant
		857,63	
		Personal de neteja	
		857,63	
V	Aprenent de conveni	Aspirant Administratiu	Aprenent de conveni
	696,41	696,41	696,41
		Aprenent de conveni	
	696,41		
plus transport: 81,56			

(13.316.047)