

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

RESOLUCIÓ

EMO/3087/2011, de 30 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VI Conveni col·lectiu de treball general per al sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 7901495).

Vist el text del VI Conveni col·lectiu de treball general per al sector del Comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense Conveni propi, per als anys 2010-2011, subscrit per la part empresarial pels representants de la Confederació de Comerç de Catalunya (CCC), i per la part social pels representants de FECOHT-CCOO i de FCTCHTJ-UGT, els dies 7 d'abril i 28 de novembre de 2011, 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 2.1 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 VI Conveni col·lectiu de treball general del sector del Comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense Conveni propi, per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 7901495) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 30 de desembre de 2011

RAMON BONASTRE I BERTRAN
Director general de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

VI CONVENI

col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2010-2011

TÍTOL 1

Determinació de les parts, àmbits d'aplicació i administracions del Conveni

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una part, la Confederació de Comerç de Catalunya (CCC), i de l'altra, per les centrals sindicals Federació de Catalunya de Treballadors, Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), i la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO).

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions de treball del personal que presta els seus serveis per compte i ordre d'empreses dedicades a l'activitat de comerç, tant majoristes com minoristes, que no estan incloses en l'àmbit funcional de cap altre conveni publicat en el butlletí o diari oficial corresponent, amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present Conveni.

Article 3

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta a les empreses i els centres de treball que, inclosos en l'àmbit funcional definit en l'article anterior, estan situats en el territori de Catalunya.

Article 4

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots/es els/les treballadors/es que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3, llevat els compresos en l'article 2.1.a) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 5

Àmbit temporal

1. Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2010, amb independència, per tant, de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

2. La seva durada serà de 2 anys, fins al dia 31 de desembre de l'any 2011, excepte pel que fa referència a aquelles clàusules per a les quals s'estableix una vigència i durada diferents.

3. A partir del dia 1 de gener de l'any 2012, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent de qualsevol de les parts que l'han negociat amb 2 mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

Pel que fa a allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu, s'aplicarà l'acord substitutori de l'antiga ordenança per al sector del comerç (BOE de 9 d'abril de 1996), el Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i altres disposicions de caràcter general.

En el cas que durant la vigència del present Conveni s'aprovés un Conveni col·lectiu del mateix àmbit funcional de caràcter estatal, la Comissió paritària del present Conveni decidirà sobre la seva possible aplicació amb caràcter supletori.

Article 7

Compensació i absorció

Els augments de salaris concedits voluntàriament a partir de 31 de desembre de 2009 seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en el present conveni, quan així ho subscriuguin les parts per escrit.

Article 8

Condiciones més beneficioses i garanties "ad personam"

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantats entre empresaris i treballadors/es que en el seu conjunt anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni hauran de respectar-se íntegrament.

Article 9*Vinculació a la totalitat*

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 10*Comissió paritària*

1. La Comissió paritària estarà composta per 6 representants de l'organització empresarial i per 3 més de cada una de les centrals sindicals signants del Conveni col·lectiu.

2. S'acorda que la Comissió paritària es constituirà en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present Conveni i que és dotarà d'un reglament de funcionament. A les reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 3 per representació.

3. Les funcions de la Comissió paritària seran les següents:

a) Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

b) Assessorament i emissió d'informes en relació amb les categories professionals no regulades en aquest Conveni.

c) Intervenció mitjançera en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments quan afecten a 5 o més persones en una mateixa empresa.

d) Intervenció davant de l'Administració Pública i les institucions privades per exigir el compliment del present conveni.

e) Estudi i resolució de la creació de noves categories professionals; definició de les seves funcions, que en cap cas no podran entrar en contradicció amb els acords laborals d'àmbit estatal.

f) En general, farà tot allò que se li encomani en aquest Conveni.

g) Totes aquelles qüestions previstes en la lletra h) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, en els termes recollits a l'article 2 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny.

4. Les discrepàncies que pugin sorgir en el si de la Comissió paritària com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals.

Es fixen com a adreça de la Comissió paritària els domicilis següents:

Domicili de CCOO: Via Laietana, 16, 2a planta, 08003 Barcelona.

Domicili d'UGT: Rambla del Raval, 29-35, 4a planta, 08001 Barcelona.

Confederació de Comerç de Catalunya: Via Laietana, 32, 2a planta, despatx 51-52, 08003 Barcelona.

Article 11*Conflictos col·lectius*

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que es pugin presentar, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament sotmetre's als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya o Estatal 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 articles 63 i 154 de la Llei de procediment laboral.

TÍTOL 2*Condicions de treball***CAPÍTOL 1***Organització de treball***Article 12***Organització de treball*

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/es tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

CAPÍTOL 2*Classificació professional***Article 13***Classificació professional*

Els treballadors que presten els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

En cas que a un treballador/a no se li assigni una de les categories professionals previstes anteriorment, percebrà el salari corresponent al nivell retributiu 3, sens perjudici del dret del treballador/a a reclamar la qualificació professional que li pugui correspondre.

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

Per acord entre el treballador/a i l'empresari, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest Conveni.

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 bàsiques.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es farà de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense disminució de cap mena de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució dels treballadors/es, i sense que es produeixi discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors/es en un determinat Grup Professional, són els següents:

a) Coneixement: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències esmentats.

b) Iniciativa: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

Grups professionals

Grup professional 1

Críteris generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica encara que ocasionalment pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupa.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories contemplades en el present conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a) Xofer-repartidor/a: és el/la que, en possessió del permís de conduir, té al seu càrrec un vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en tasques de càrrega i descàrrega.

b) Reposador/a: és el/la que s'encarrega de reposar els productes venuts en els prestatges i aprovisionar els venedors de les mercaderies que els faltin.

c) Auxiliar administratiu/va: és el/la que realitza treballs propis de la categoria. Ha de tenir coneixements generals d'informàtica.

d) Ajudant: és el/la que ajuda els dependents, caixers i venedors/es, facilitant-los la feina, perquè puguin realitzar per si mateixos operacions de venda.

e) Mosso/a: és el/la que realitza el transport de mercaderies dins i fora de l'establiment i qualsevol feina que requereixi esforç físic.

f) Vigilant i porter/a: és el/la que té com a principal tasca la vigilància dels accessos i les portes dels establiments, així com l'interior i l'exterior de les dependències de l'empresa.

g) Personal de neteja: és el que s'ocupa de la neteja de les dependències de l'empresa.

h) Telefonista: és el/la que està al càrrec de la centraleta telefònica de l'empresa i s'encarrega de rebre comandes, suggeriments, etc.

Grup professional 2

Críteris generals: tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a graduat escolar, formació professional I o educació secundària obligatòria.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a) Caixer/a: és el/la que realitza el cobrament de les vendes de l'empresa i quadra la caixa en finalitzar la jornada laboral.

- b) Operador/a d'informàtica: és el/la que s'encarrega de la posada a punt i el bon funcionament de l'equip informàtic de l'empresa.
- c) Administratiu/va: és el/la que, amb coneixements administratius i d'informàtica en general, desenvolupa tasques pròpies de la categoria.
- d) Dependent/a: és el/la que realitza les vendes, amb coneixements amplis dels articles de vendes, de tal manera que pugui orientar el públic en les seves compres.
- e) Conductor/a de vehicle amb carnet de classe C, D i E: és el/la que, estant en possessió dels carnets esmentats, distribueix mercaderies als diferents centres de treball.
- f) Dibuint i retolista: és el/la que realitza, amb iniciativa pròpia, dibuixos i rètols.
- g) Aparadorista: és el/la que té com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines, a fi d'exposar al públic els articles objecte de venda.
- h) Comprador/a: és el/la que, amb coneixements suficients de les qualitats i les classes dels articles, realitza compres a majoristes.
- i) Viatjant: és el/la que, al servei d'una empresa, realitza viatges habitualment per oferir articles, prendre nota de comandes i informar els clients de les promocions.
- j) Autoventa: és el/la que, com a repartidor/a-venedor/a, té com a principal funció realitzar la distribució i el lliurament dels productes als clients de l'empresa; pren nota de les comandes que sol·liciten; cobra les comandes que ven, i realitza la càrrega i descàrrega del vehicle.

Grup professional 3

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar corresponsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a batxillerat unificat polivalent, formació professional o batxillerat o formació professional de grau mitjà.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

- a) Cap de compres: és el/la que realitza permanentment les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.
- b) Cap de vendes: és el/la que té al seu càrrec la direcció i fiscalització de totes les operacions de vendes que es realitzen a establiments, així com els criteris amb què s'han de realitzar.
- c) Cap de magatzem: és el/la que dirigeix un magatzem; té al seu càrrec la reposició, recepció, conservació i control de les mercaderies, tant d'entrada com de sortida, la posterior distribució a les seccions i sucursals, el compliment de les comandes, etc.
- d) Encarregat/da d'establiment, cap de sucursal o cap de supermercat: és el/la que està al davant d'una sucursal exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.
- e) Cap de secció mercantil: és el/la que té la responsabilitat o la direcció d'una de les àrees administratives en les quals pugui estar dividida l'empresa.
- f) Comptable: és el/la que, amb iniciativa i responsabilitat, custodia i utilitza els recursos principals de l'empresa, realitza càlculs i extensió de factures, té al dia els llibres de comptabilitat, fa la liquidació i formalització de Seguretat Social i altres tasques pròpies de les funcions comptables d'una empresa.
- g) Oficial de manteniment: és el/la que, exercint diferents funcions, vigila que les instal·lacions de l'empresa estiguin en òptimes condicions.
- h) Oficial d'administració: és el/la que desenvolupa les tasques pròpies del departament administratiu.

Grup professional 4

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors/es. Tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual o interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, formació professional de grau superior o coneixements professionals equivalents adquirits després d'una experiència acreditada.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les següents categories professionals:

- a) Encarregat/da general: és el/la que està al davant d'un establiment del qual depenen sucursals o diferents departaments del mateix centre de treball, o assumeix la direcció i coordinació de diverses sucursals.
- b) Cap de personal: és el/la que dirigeix el departament de personal d'una empresa, normalment és l'interlocutor amb els representants dels treballadors.
- c) Titulat/da de grau mitjà: és el/la que, en possessió del títol de grau mitjà, desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió.

Grup professional 5

Criteris generals: funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectes globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques realitzades per un conjunt de col·laboradors/es en una mateixa unitat funcional. En aquest grup professional també s'inclouen funcions que suposen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies procedents del personal pertanyent al grup professional "0" o de la pròpia direcció, als quals ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets que cal assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Formació: titulació a nivell d'educació universitària, complementada amb una formació específica en el lloc de treball, o coneixements professionals equivalents després d'una experiència acreditada.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu les categories professionals següents:

- a) Titulats/es de grau superior: és el/la que, en possessió de títol de grau superior, exerceix en l'empresa, permanentment i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques del seu títol.
- b) Director/a: és el/la que, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció al seu càrrec.

Grup professional O

Criteris generals: el personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política de l'organització, de recursos humans i de materials de la mateixa empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o la política adoptada, i l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. Pren decisions o participa en la seva elaboració. Desenvolupa alts llocs de direcció o els executa en els departaments, divisions, centres de treball, etc., en els quals s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una.

CAPÍTOL 3

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 14

Ingressos a l'empresa

Per acord entre el treballador/a i l'empresa, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 15

Períodes de prova

El període de prova queda establert de la manera següent:

a) En contractes de durada inferior a 1 any:

Tècnics/ques i titulats/des: 4 mesos.

Resta de personal: 1 mes i 15 dies.

b) En contractes de durada superior a 1 any:

Tècnics/ques i titulats/des: 6 mesos.

Resta de personal: 2 mesos.

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador/a poden resoldre el contracte segons el que estableix la legislació vigent sobre resolució del contracte en el període de prova.

Article 16

Dimissió i termini de preavís

1. El treballador/a que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

a) 1 mes, si és tècnic o titulat.

b) 15 dies, per a la resta de personal.

2. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en el cas de falta de pagament o retard continuat de 2 o més mesos en l'abonament del salari pactat.

3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador/a sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavís.

4. Havent rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i els altres conceptes meritats pels treballadors/ores.

5. Una vegada l'empresa hagi rebut el preavís, si decideix prescindir dels serveis del treballador/a abans de finalitzar el període de preavís, haurà d'abonar al treballador el salari corresponent fins la finalització del termini de preavís.

Article 17

Ascens

Les vacants que es produeixen en l'empresa, seran cobertes preferentment pels treballadors/es de la categoria immediatament inferior, sempre que faci un mínim de 6 mesos que la desenvolupen, per ordre d'antiguitat en l'empresa, si el treballador/a ha demostrat la seva capacitat.

Els representants dels treballadors/es seran informats prèviament de la prova de capacitat que realitzi l'empresa. En cas de desacord, cal atènyer-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 18

Excedències

1. Excedència voluntària

a) El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a sol·licitar excedència voluntària quan porti treballant en l'empresa un any. La permanència en tal situació no podrà ser inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys, i causarà baixa

definitiva l'excedent que no sol·liciti el seu reingrés amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies a la data del venciment, si l'excedència era superior a un any, i 15 (quinze) dies si fos inferior a aquest termini. L'empresa només estarà obligada a la reincorporació en cas que tingui una vacant en el seu lloc de treball o un altra de similar categoria.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de l'esmentada anteriorment, el treballador/a haurà de cobrir un nou període de 4 (quatre) anys de servei efectiu en l'empresa.

2. Excedència forçosa

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors/es que ostentin càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives a tenor del que preveu l'article 9.1 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

3. Reserva de lloc de treball per excedència de maternitat.

Els/les treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 2 anys, els/les treballadors/ores per atendre un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per si mateix, i no exerceixi cap activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, la duració de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, suposa un dret individual dels treballadors/es, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, estigués gaudint.

El període en el qual el treballador/a es trobi en situació d'excedència, segons allò establert en aquest apartat, serà computable a efectes d'antiguitat i el/la treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, per a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop hagi passat aquest termini, la reserva quedarà limitada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Per a l'exercici del meritat dret cal atènyer-se al que estableixi la legislació en cada moment.

Article 19

Jubilació

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors/es afectats pel present Conveni és en complir l'edat ordinària fixada en la normativa de Seguretat Social, sempre que compleixin els requisits establerts legalment per accedir a la prestació per aquest concepte i que generin el dret al 100% de la pensió. En nom de garantir el sosteniment d'ocupació i la millora de la seva qualitat, en el supòsit d'extinció del contracte per jubilació forçosa, l'empresa haurà d'optar en el termini d'un mes, per transformar un contracte temporal en indefinit o formalitzar un nou contracte de treball igualment indefinit.

Article 20

Compensació per cessament

Quan un treballador/a amb més de 10 anys d'antiguitat i amb 55 o més anys d'edat cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament declarat procedent per sentència ferma, sens perjudici d'altres indemnitzacions que li pugin

correspondre, percebrà, junt amb la liquidació, una compensació econòmica de 4 mensualitats de la seva remuneració ordinària.

Per remuneració ordinària s'entenen totes les percepcions retributives que rebi el treballador/a en el moment corresponent al cessament més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si el treballador/a afectat en té.

Es respectarà qualsevol acord existent entre l'empresa i els representants dels treballadors/es en matèria de càlcul.

CAPÍTOL 4

Contractació

Article 21

Contracte de formació

La formalització dels contractes de formació queda circumscrita exclusivament a formar treballadors/es en llocs de treball qualificats.

La durada màxima del contracte de formació serà de 2 anys, i es podrà formalitzar amb treballadors/es d'edats compreses entre els 16 (setze) i els 21 (vint-i-un) anys.

La forma de retribució i quantia del salari per aquest tipus de contractes serà la següent:

En el primer any de contracte: el temps de treball efectiu a raó del 90% de salari de conveni segons categoria.

En el segon any de contracte: el temps de treball efectiu a raó del 100% de salari de conveni segons categoria.

El temps dedicat a la formació teòrica en aquests contractes no podrà ser inferior al 15% de la jornada pactada en Conveni.

La distribució del temps dedicat a l'esmentada formació teòrica s'ha d'establir individualment en el contracte de treball.

En tot allò no regulat pel present Conveni cal atènyer-se al que estableixi la legislació vigent en la matèria.

Article 22

Contracte a temps parcial

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Article 23

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció.

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, la durada màxima dels contractes eventuals per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 9 (nou) mesos treballats dins d'un període de 12 (dotze) mesos.

2. Contractes de fix-discontinuu.

El contracte de fix-discontinuu s'entendrà formalitzat per temps indefinit quan es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics i que no es reiterin en dates certes dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fix-discontinuu seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents en l'empresa cada vegada que aquesta iniciï la seva activitat. En cas d'incompliment, el treballador/a podrà instar procediment d'acomiadament davant el Jutjat del Social. El termini per a l'exercici de l'acció s'iniciarà el dia que tingui coneixement de la falta de la convocatòria.

La crida al treballador/a s'efectuarà amb 15 (quinze) dies d'antelació a l'obertura de l'establiment mitjançant carta certificada amb acusament de recepció. En la missiva esmentada se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de 10 dies naturals

des de l'acusament de recepció pel mateix procediment. L'incompliment per part del treballador/a de tal formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontínu és cridat per períodes d'activitat inferiors a 15 (quinze) dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les despeses esmentades es componen de l'import del bitllet ordinari en tren o autobús de línia regular més una quantitat en concepte de dieta de 14,64 €. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Aquest contracte s'haurà de formalitzar per escrit en el model establert, i hi haurà de constar la durada estimada de l'activitat, la forma i l'ordre en què serà cridat el treballador/a, així com la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

Els contractes realitzats a l'empara del que estableix l'article 15 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors no poden suposar la minva dels drets de crida, d'estada i de possibles pròrrogues dels treballadors fixos-discontinus.

Article 24

Contracte d'interinitat

Els treballadors/es que ingressin en l'empresa expressament per cobrir l'absència obligada d'un treballador/a fix tindran caràcter d'interins. S'haurà d'establir sempre per escrit el nom del treballador/a substituït i les causes que en motiven la substitució.

Seràn treballadors fixos amb caràcter indefinit tots aquells que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un treballador/a fix que no s'incorpora al seu lloc de treball una vegada finalitzat el termini legal o establert reglamentàriament que hagi motivat l'esmentat contracte d'interinitat.

Article 25

Foment de la contractació indefinida

Amb l'objectiu de coadjuvar l'extensió i el foment de la contractació indefinida, durant tota la vigència del present Conveni, tots aquells treballadors/es que estiguin empleats en empreses d'àmbit funcional del present Conveni mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius que s'hagin concertat amb els col·lectius que segons la legislació vigent són objecte d'ajuts o bonificacions per convertir-los en indefinits, podran efectuar la conversió meritada amb tots els ajuts i les bonificacions que la legislació atorgui en cada moment.

Article 26

Finalització de contracte

Per a tots els contractes de duració determinada que es regulen en el present Conveni s'estableix una indemnització de dotze dies de salari per any treballat a la finalització d'aquest.

Article 27

Contractació de persones amb discapacitats

Les empreses han de complir amb allò establert en matèria de contractació de persones amb discapacitats, per la legislació vigent, aplicable en cada moment.

CAPÍTOL 5

Temps de treball

Article 28

Jornada de treball

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada màxima legal anual serà de 1.780 hores de treball efectiu, equivalent a l'aplicació de la jornada de 40 hores setmanals al còmput anual.

La jornada laboral podrà tenir el caràcter de continuada o partida:

- a) Continuada: en qualsevol jornada superior a 5 hores es disposa d'un descans

de 20 (vint) minuts que es computarà com a jornada de treball a tots els efectes. Si aquest temps de descans s'utilitza per fer algun àpat, es pot ampliar al temps indispensable, entenent que, quan sobrepassi els 20 (vint) minuts inicials, anirà a càrrec del treballador/a, el qual haurà de recuperar-lo al final de la jornada.

b) Partida: els torns tenen un màxim de 5 (cinc) hores i un mínim de 3 (tres). El descans entre torn i torn ha de tenir una durada mínima d'hora i mitja.

Les empreses i les representacions legals dels treballadors/es estudiaran la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells establiments o departaments en els quals les necessitats del servei ho permetin.

Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

Article 29

Descans setmanal

Els treballadors/es afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessaris, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagi pactat o que es pugui pactar entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

Les empreses procuraran que els treballadors/es que no tinguin un dia fix per realitzar el seu descans setmanal efectueïn l'esmentat descans en diumenge, com a mínim, una vegada al mes.

Article 30

Vacances

El personal afectat pel present Conveni gaudirà de 30 dies naturals de vacances. Aquells que no tinguin un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es realitzaran preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes, establert en el present article, ni es perd ni es pot limitar de cap manera pel fet que el treballador/a es trobi en situació de malaltia. Així, en el supòsit de coincidència, total o parcial, del període de vacances assignat amb la situació d'incapacitat temporal, el/la treballador/a afectat/da tindrà dret a sol·licitar de l'empresa nova data per a la realització del dia o dies coincidents, una vegada que hagi finalitzat el període de suspensió de què es tracti, i encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponien les vacances.

Les empreses estan obligades a publicar abans del 28 de febrer de cada any un calendari de vacances. L'esmentat calendari es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

En cas de desacord, el calendari se sotmetrà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període de vacances anuals els treballadors/es percebran el salari establert en la taula corresponent del Conveni més l'antiguitat consolidada, si en tenen.

En el cas que el permís per maternitat/paternitat coincideixi amb el període de vacances legalment establert en l'empresa, aquest període de vacances es gaudirà amb posterioritat.

Article 31

Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de difondre'l sol·licitarà un informe previ a la representació legal dels treballadors, que l'haurà d'emetre en el termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del dia 28 de febrer de cada any.

Article 32*Festes no recuperables*

Les empreses que decideixen obrir els establiments durant els dies festius que determina la Generalitat al llarg de l'any han d'abonar als treballadors/es el 150% del salari ordinari o una compensació en temps de descans de 2 dies per cada un de treballat, a elecció del treballador/a, dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

L'opció de treballar els festius autoritzats per la Generalitat la tindrà en tot moment el treballador/a.

Article 33*Llicències*

El treballador/a, si avisa amb la major antelació possible i ho justifica adequadament, podrà faltar o absentar-se amb dret a remuneració per alguns dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

15 dies per matrimoni del treballador/a. També corresponen 15 dies de llicència a les parelles de fet que s'estableixin des de la vigència del present Conveni col·lectiu. Per acreditar la constitució de la parella de fet a l'efecte del present paràgraf cal manifestar haver atorgat una escriptura pública que manifesti la voluntat d'acollir-se a la Llei 10/1998, de parelles de fet.

3 dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

Exàmens: el temps indispensable per a la realització d'exàmens en estudis d'educació reglada. El treballador/a queda obligat a justificar la seva assistència a les proves en qüestió.

Casament de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia. En cas que per aquest motiu el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament fora de la Comunitat Autònoma, podrà gaudir de 2 dies més i aquests aniran a compte de vacances.

Pel canvi de domicili habitual: 1 dia.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-lo en jornades senceres a gaudir a continuació de la finalització de la maternitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el supòsit que tots dos treballin. La duració d'aquest permís es veurà incrementat proporcionalment en els casos de part múltiple.

Per a assumptes propis: 1 dia.

S'entén que existeix desplaçament als efectes de gaudi de les llicències quan el treballador surti del territori de la comunitat autònoma de Catalunya.

Tot allò establert en el present article és d'aplicació a les parelles de fet que s'estableixin durant la vigència d'aquest Conveni i acreditin tal condició de conformitat amb el que preveu el paràgraf 2n d'aquest article, segons el que disposa la legislació vigent en la matèria.

Article 34*Protecció a la maternitat i paternitat*

La dona embarassada té dret des del moment en què té el diagnòstic de estar-ho a un canvi del seu lloc de treball si és demostra que les condicions de treball, toxicitat, perillositat, matèries primes, etc., poden influir negativament a la treballadora o al fètu, assegurant-se el mateix salari, categoria i la incorporació al seu lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Aquest canvi és produirà per certificació facultativa de la Seguretat Social.

La treballadora previ avís i justificació podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per el temps indispensable per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.

Qui per raó de guarda legal tingui a la seva cura directa a menors de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució de la retribució entre al menys un vuitè i la meitat de la duració d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui s'hagi d'encarregar de la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

La reducció de jornada contemplada en el present apartat suposa un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

CAPÍTOL 6

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 35

Conceptes salarials

Per a l'any 2010 el salari serà el que figura a l'annex 1.

Per a l'any 2011 es pacta un increment salarial de l'1,5%, que serà revisable amb l'IPC real de l'esmentat any en el supòsit que l'índex de preus fos superior a l'increment pactat de l'1,5% amb data d'efectes d'1 de gener de 2011.

Article 36

Gratificacions extraordinàries

Els/les treballadors/es afectats/des pel present Conveni col·lectiu han de percebre 3 pagues extraordinàries que s'abonen els dies 30 de març, 20 de juny i 15 de desembre.

La quantia d'aquestes pagues és igual al salari base que percep el/la treballador/a més l'antiguitat consolidada i els complements que percebi el/la treballador/a i que legalment estiguin considerats com a salarials.

Els complements salarials seran abonats en les pagues extraordinàries sempre que no existeixi un pacte en contrari en el contracte de treball signat pel treballador/a i l'empresari i la seva entrada en vigor serà a partir de la signatura del present Conveni.

Les pagues esmentades poden ser prorratejades sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador.

Per determinar l'import de la paga de març s'ha de tenir en compte els salaris de l'any en què s'abona l'esmentada paga.

Article 37

Plus de transport

Com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per a tots els grups un plus de transport de 59,08 euros mensuals per a l'any 2010.

Aquest import no té la consideració de salari i, en conseqüència, no forma part de la cotització a la Seguretat Social. Aquest import resta subjecte als increments que es pactin per altres conceptes.

Article 38

Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa, tenen una retribució específica incrementada en un 25% sobre l'hora ordinària.

Article 39*Antiguitat*

A partir de l'entrada en vigor del Conveni, es mantindran en concepte d'antiguitat consolidada les quanties existents per aquest concepte el 31 de desembre de 1998. Aquestes quanties no són absorbibles ni compensables, i es revaloritzaran amb els increments anuals del Conveni.

Article 40*Clàusula de no-vinculació salarial*

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, a no aplicar el règim salarial que preveu el present Conveni, quan l'empresa tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques es puguin veure afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, i afectin les possibilitats de manteniment de l'ocupació en l'empresa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors/es en l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de l'empresa, i ha d'establir, si s'escau i tenint en compte la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui aplicable, sense que en cap cas la inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim, els tres anys de durada.

L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no poden suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del dia que la discrepància li sigui plantejada. Quan aquella no arribi a un acord, les parts poden recórrer als procediments de resolució de conflictes que s'estableixin a tal efecte en els acords interprofessionals d'àmbit de Catalunya o estatal, previstos a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 7*Previsió social***Article 41***Incapacitat temporal*

Quan el/la treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal per primera vegada, dintre de l'any natural, percebrà de l'empresa, en tot cas, un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals el/la treballador/a tingui dret. Aquest complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora del treballador/a.

Per a la segona i posteriors baixes d'incapacitat temporal, en tot allò que es refereix a malaltia i accident no laboral, cal atènyer-se al que estableixi la legislació de caràcter general. En cas que es produeixi hospitalització com a conseqüència de

la incapacitat temporal, l'empresa abonarà d'ençà la hospitalització i durant tot el període de duració de la situació d'incapacitat temporal que va originar l'esmentada hospitalització, un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals el treballador tingui dret, el qual complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora del treballador.

Article 42

Accident laboral

En el supòsit d'accident laboral, l'empresa abonarà un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals el treballador/a tingui dret, el qual complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora del treballador.

CAPÍTOL 8

Deures sindicals i representació dels treballadors

Article 43

Drets sindicals i representació dels treballadors

En aquesta matèria cal atènyer-se a allò que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical 11/1985, de 2 d'agost, el Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i les altres normes de desenvolupament.

Sens perjudici del que estableix l'apartat anterior, els sindicats que compleixin les condicions previstes en l'article 10 i els concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'un delegat sindical en les empreses amb una plantilla superior a 125 treballadors.

Els delegats/des de personal i els membres del comitè d'empresa tindran dret a gaudir d'un crèdit horari de 20 hores mensuals retribuïdes respectivament.

Les hores es poden acumular semestralment, trimestralment o mensualment.

L'acumulació es pot realitzar entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical.

En el cas que els representants legals dels treballadors acumulin les hores sindicals, aquestes hauran de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

Article 43 bis

Ús de tecnologies de la informació i la comunicació

Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, la representació legal o sindical podrà fer ús de la xarxa ja sigui en les comunicacions amb els treballadors/es i/o afiliats o en la utilització de la pàgina web, tot disposant a aquest efecte les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries poden considerar-se: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresari, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical.

CAPÍTOL 9

Faltes i sancions

Article 44

Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors/es, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 45*Graduació de faltes*

Tota falta comesa per un treballador/a es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 46*Faltes lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.

Article 47*Faltes greus*

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador/a, fixtant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 48*Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant

el període de treball. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

7. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

10. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent "assetjament moral" com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no-comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador/a legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 49

Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador/a, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 50

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus. Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 51

Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies, i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL 10

Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals

Article 52

Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut dels treballadors/es mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats de la feina, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats de la feina, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

Article 52 bis

Els delegats/des de prevenció tindran un crèdit addicional d'hores que es determinarà de la següent manera:

1. Empreses de 6 a 100 treballadors, 15 hores.
2. Empreses de 101 a 250 treballadors, 20 hores.
3. Empreses de 251 a 500 treballadors 30 hores.
4. Empreses de 501 a 750 treballadors, 35 hores.
5. Empreses de 751 en davant, 40 hores.

CAPÍTOL 11

Formació professional

Article 53

La representació dels treballadors i la de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, en què la formació professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que, solament des del diàleg i la col·laboració, es podrà avançar vers la consecució dels objectius plantejats, que han de permetre la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, fites que depenen en gran mesura d'un nivell de qualificació professional adequat, tant dels treballadors com dels empresaris. És per això que s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una comissió mixta denominada Comissió de Professionalització del Sector de Comerç de Catalunya per a Subsectors i Empreses sense Conveni Propi, les competències de la qual seran:

A. Planificar i desenvolupar un programa de formació professional per al sector, vetllant perquè, tant la programació com les accions formatives impartides, s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.

- B. Entendre en les sol·licituds i els cursos de formació impartits.
 - C. Sol·licitar subvencions per a programes de formació i accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
 - D. Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present Conveni.
 - E. Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors/es i empreses possible i, al mateix temps, facilitar la participació en aquestes accions.
 - F. Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.
3. La comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant una fundació o una altra figura legal que s'acordi. En cap cas no tindrà ànim de lucre.
- A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

CAPÍTOL 12

Gestió mediambiental

Article 54

Gestió mediambiental

L'atenció cada com més gran a la problemàtica del medi ambient obliga les empreses de comerç minorista, tant del sector d'alimentació com del sector de no-alimentació, a iniciar-se en pràctiques de protecció i conservació del medi ambient en l'entorn de l'establiment comercial.

Amb aquesta finalitat es procurarà iniciar els treballadors afectats pel present Conveni en la problemàtica del medi ambient en l'establiment comercial referida a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasament i embalatges i al tractament dels residus, mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i les mesures que cal adoptar per evitar contaminar l'entorn, sempre dins de l'àmbit de l'empresa.

CLÀUSULES FINALS

1. *Principi d'igualtat retributiva*

L'empresari satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella.
2. *No discriminació per raó de raça, ètnia o cultura de procedència*

Els sistemes de selecció, contractació, promoció formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments de lloc de treball, de manera, que en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona.
3. *Protecció als/les treballadors/es víctimes de la violència de gènere*

Aquells treballadors/es pertanyent a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran d'aplicació tots els beneficis a aquest efecte previstos en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre aquestes cal destacar:

 1. Dret preferent per ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten canviar les víctimes de residència.
 2. Permisos de treball retribuït a fi que puguin realitzar-se les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, acudir 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 perquè la víctima normalitzi la seva situació.
 4. Avançament del període vacacional.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

En el cas que, per qualsevol procediment, s'estengui l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu a empreses i treballadors inicialment no inclosos en el Conveni, es mantindrà, tanmateix, en matèria salarial el règim jurídic que s'hagi aplicat fins llavors als esmentats treballadors/es i empreses, llevat que l'esmentat sistema retributiu comporti, en còmput anual, un salari inferior al previst en aquest Conveni col·lectiu; en aquest cas, s'aplicarà aquest íntegrament.

ANNEX 1

Definició del salari

Any 2010

Nivell 1: 663,54 euros

Nivell 2: 674,75 euros

Nivell 3: 687,37 euros

Nivell 4: 782,34 euros

Nivell 5: 932,41 euros

Nivell 0: 1.015,28 euros

Any 2011 taules inicials

Nivell 1: 673,49 euros

Nivell 2: 684,87 euros

Nivell 3: 697,68 euros

Nivell 4: 794,08 euros

Nivell 5: 946,40 euros

Nivell 0: 1.030,51 euros

Als efectes salarials, s'estableix aquesta redistribució de les categories professionals en nivells retributius:

Nivell 1

Xofer-repartidor/a

Reposador/a

Auxiliar administratiu/va

Ajudant

Mosso/a

Vigilant i porter/a

Personal de neteja

Telefonista

Nivell 2

Caixer/a

Operador/a d'informàtica

Administratiu/va

Dependent/a

Conductor/a de vehicle amb carnet de classes C, D i E

Dibuixant i retolista

Aparadorista

Comprador/a

Viatjant

Autovenda

Nivell 3

Cap de compres

Cap de vendes

Cap de magatzem

Encarregat/da d'establiment, cap de sucursal o cap de supermercat

Cap de secció mercantil
Comptable
Oficial de manteniment
Oficial d'administració

Nivell 4
Encarregat/da general
Cap de personal

Nivell 5
Titulat/da de grau superior
Director/a

Nivell 0
El personal pertanyent al grup professional Titulat/da de grau mitjà
(12.010.005)
