

Dimarts, 8 de novembre de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 28 d'octubre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08000795011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2016-2018, subscrit, per la part patronal, pel Gremi de Comerç Tèxtil i Sastreria de la província de Barcelona i, per la part social, per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis, Mobilitat i Ciutadania de Catalunya d'UGT (FeSMC-UGT) el dia 21 de setembre de 2016, i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08000795011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DEL COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA EL PERÍODO 01.01.201-31.12.2018.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**Artículo 1. Ámbito.**

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de las empresas de comercio textil de la provincia de Barcelona, tanto al por mayor como al por menor, y de aquellas en que, aun interviniendo en otras actividades, la textil sea la que prepondere.

Afectará a la provincia de Barcelona, por lo que quedarán incluidas dentro de estas normas todas las empresas y sucursales domiciliadas en la misma o que en lo sucesivo se establezcan.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte el Gremi de Comerç Textil i Sastreria de Barcelona y Provincia y de otra la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña y la Federación de Servicios, Movilidad y Ciudadanía de Cataluña de UGT (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio. Quedan excluidos del presente Convenio todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de empresas afectadas por otros convenios o cualquier otra regulación que afecte asimismo a un determinado sector de personal no mercantil.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del momento de su registro oficial, con independencia de su publicación en el correspondiente boletín oficial, a excepción de sus efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2016. El presente Convenio regirá hasta 31 de diciembre de 2018.

A partir del día 1 de enero de 2019, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio efectuada con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio su contenido normativo seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Artículo 3. Compensación y absorción de mejoras.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, así como las voluntarias que se establezcan en lo sucesivo, serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen.

Artículo 4. Garantía "ad personam".

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas entre las empresas y personas trabajadoras, que, en su cómputo anual, impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este convenio, habrán de respetarse íntegramente.

Artículo 5. Incentivos.

Existiendo para determinadas categorías de personal mercantil unas primas, premios, bonificaciones, comisiones sobre ventas o participaciones en beneficios en la mayoría de las empresas de este ramo, tales empresas podrán reestructurar los incentivos de referencia con tal de que, en cuanto a su contenido económico, no sufran perjuicio alguno los trabajadores afectados hasta el presente, siempre que así se acuerde, cuando la variación sea colectiva, con la representación legal de los trabajadores y sin perjuicio, en su caso, de lo dispuesto legalmente en cada momento.

Artículo 6. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, salvo en aquellos casos en que en aquellas se hubieran negociado convenios de empresa de acuerdo con lo establecido en el art. 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector del Comercio y en el Convenio general de comercio de Cataluña para subsectores sin convenio propio, así como el resto de disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una comisión paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y otros 4 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente convenio.

La comisión paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la comisión paritaria los siguientes:

- Gremi de Comerç Textil i Sastreria: Paseo de Gracia, nº 37, 2º 1ª.
- FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4º planta, 08001 Barcelona.
- Serveis CCOO: Vía Laietana, 16, 2ª planta, 08003 Barcelona.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Las funciones encomendadas a la comisión paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.
- d) Todo aquello relacionado con la corrección del absentismo que se regula en la Disposición Adicional Sexta del presente Convenio, en los términos y con el contenido recogido en la indicada disposición.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, y en base a las previsiones contenidas en el art. 83 del Estatuto de los trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 8. Organización del trabajo y pluralidad de funciones.

8.1. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Son enunciativos los diferentes cometidos asignados a cada categoría o especialidad, ya que todo empleado deberá llevar a cabo las labores y funciones requeridas por sus superiores, sin menoscabo de su dignidad.

8.2. Pluralidad de funciones.

Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado y con carácter no habitual, todos los trabajadores realizarán las funciones que les encargue la empresa, aunque correspondan a categorías distintas, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la misma empresa, y que no signifiquen vejación ni abuso de la autoridad por parte de aquélla, aunque respetando a tales efectos lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Formación profesional.

La representación de los trabajadores y la de las empresas son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, en que la formación profesional tiene un carácter estratégico ante el proceso de cambio económico, tecnológico y social.

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

Por tanto, se acuerda:

1. Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Para conseguir dichos objetivos se crea una comisión mixta denominada "Comisión de Profesionalización del Sector del Comercio Textil de Barcelona y Provincia". Sus competencias serán las siguientes:
 - a) Planificar y desarrollar un programa de formación profesional para el sector; procurar que tanto la programación como impartir las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.
 - b) Entender de las solicitudes y de impartir los cursos de formación.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

- c) Solicitar subvenciones tanto para los programas de formación como para las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
- d) Establecer criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el sistema de clasificación profesional definido en este Convenio.
- e) Proporcionar los medios para que las acciones programadas lleguen a conocimiento del mayor número de trabajadores y empresas y para facilitar su participación.
- f) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

3. La Comisión creada podrá adquirir identidad propia, previo acuerdo de las partes, mediante fundación u otra figura legal que acuerden, pero en ningún caso tendrá afán de lucro.

4. La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno. A tal efecto ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia de este Convenio.

5. Las empresas que impartan cursos de formación profesional o que acuerden con los trabajadores la realización de cursos dentro de la jornada laboral, tendrán que mantenerles el salario, que será a cargo de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 10. Ingresos y períodos de prueba.

Se fijan los siguientes períodos de prueba vinculadas a las categorías y funciones de referencia integradas en los distintos grupos profesionales desarrollados en el artículo 19 del presente Convenio: personal técnico titulado en grado medio o superior, director, jefes de división, de personal, de compras y/o de ventas, encargado general, 6 meses; restante personal, 2 meses, a excepción de los ayudantes, auxiliares, aspirantes y aprendices, para los cuales será de 1 mes.

Dichos períodos de prueba serán también aplicados en los ascensos a superior categoría de referencia / grupo profesional, a fin de consolidarlos, siempre que cada ascenso no se produzca de forma automática. De no ser positiva dicha prueba, será repuesto el trabajador en su anterior cometido.

La duración del período de prueba no podrá superar el 50 por 100 de la duración máxima pactada en el contrato, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 11. Ceses.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de ésta, al menos, con 15 días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio. No obstante ello, de común acuerdo y cuando las actividades a desarrollar así lo requieran, bien sea por su especial relevancia y/o contenido, las partes podrán establecer en el contrato de trabajo un período de preaviso superior al establecido en este apartado cuya duración máxima no podrá exceder de 30 días.

Concretamente, las categorías de referencia integradas en los distintos grupos profesionales susceptibles de establecer un período de preaviso de hasta un máximo de 30 días son las que a continuación se recogen:

Jefe de personal, jefe administrativo, jefe de ventas, jefe de compras, encargado general, jefe de almacén, jefe de sección, jefe de equipo, encargado de establecimiento, técnico de sistemas, analista y dibujante.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada o acordada dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar el preaviso de cese con una antelación mínima de 15 días, en todas las modalidades de contratación cuya duración sea superior a un año, a no ser que, en la misma línea desarrollada en el párrafo primero de este artículo, hayan acordado contractualmente un preaviso superior al referenciado.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

El incumplimiento genera la obligación de abonar una cantidad equivalente a los salarios de un día por cada jornada de retraso en el preaviso.

Artículo 12. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo durante toda la vigencia del presente Convenio será de 1.769 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

La dirección de la empresa, de común acuerdo con el comité, delegados de personal, delegado sindical o, en su caso, con los trabajadores cuando no existan aquellos, fijará el horario de aplicación, ya sea continuo o partido, por turnos, rígido o flexible.

No obstante, cada empresa, informando y de acuerdo con los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente, según sus características o necesidades, podrá establecer una jornada de trabajo irregular, en tanto no sobrepase el número de horas anuales pactadas en el presente Convenio, y se respeten tanto los períodos de descanso legalmente establecidos como la jornada máxima diaria, que no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo.

El número de horas de trabajo anuales que consta especificado en el primer párrafo del presente artículo se prorrateará proporcionalmente para aquellos trabajadores con contratos de duración inferior a un año.

Aquellos trabajadores que presten sus servicios en jornada completa durante alguno o algunos de los festivos oficiales anuales en los cuales se autoriza la apertura de los establecimientos al público, en base al Decreto de Horarios Comerciales y Apertura de Festivos de la Generalidad de Cataluña, disfrutarán de 1 día y medio de descanso a realizar, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, asistido de sus representantes legales, en los tres meses siguientes o, en su caso, percibirán una compensación económica a negociar en cada entidad con la representación de los trabajadores.

En aquellos casos en que el descanso semanal de los trabajadores coincida con un festivo oficial, el apuntado descanso no se perderá y deberá ser trasladado a otra fecha diversa la cual se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 13. Fomento de la contratación indefinida.

En base a las estipulaciones contenidas en el art. 15.5 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales temporales, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo establecido anteriormente también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o de subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

Artículo 14. Contratos para la formación y el aprendizaje.

Esta modalidad contractual tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá formalizar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para la formalización de un contrato en prácticas. No obstante lo apuntado y en base a las previsiones contenidas en la normativa laboral aplicable y vigente, se podrá celebrar esta modalidad contractual con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

La duración mínima de este contrato será de un año y la máxima de tres años, pudiendo prorrogarse por períodos de seis meses hasta alcanzar dicho tope. Expirada la citada duración máxima, el trabajador no podrá volver a ser contratado bajo esta misma modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

Los tiempos dedicados a la formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo a lo largo de la duración del contrato.

La remuneración de los trabajadores contratados a través de esta normativa será la que se consigna a continuación:

- Primer año de vigencia del contrato: 80 por ciento del puesto de trabajo para el que fue contratado.
- Segundo y tercer año de vigencia del contrato: 90 por ciento del puesto de trabajo para el que fue contratado.

Esta remuneración se pagará independientemente del tiempo de dedicación del empleado a la formación de carácter teórico. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Respecto a lo no recogido en este artículo, será de aplicación lo regulado en la normativa laboral vigente y especialmente en el art. 11.2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 15. Contratación eventual.

En atención a las especiales necesidades y características del sector que conllevan períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifiquen su utilización.

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo señalado.

A la finalización del contrato por expiración del plazo acordado, haya alcanzado o no la duración máxima prevista en este artículo, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato en indefinido.

Artículo 16. Contrato de obra o servicio determinado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores se podrá formalizar esta modalidad contractual de naturaleza temporal para el desarrollo de todas aquellos trabajos o tareas que acrediten una sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa.

Cuando finalice el contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o, a elección de la empresa, que se le transforme este contrato en definitivo.

Artículo 17. Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable, un empleado que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo, con el mismo contrato y realizando unas funciones idénticas o similares.

El número de horas complementarias pactadas factibles de formalizar, no podrá exceder del 60 por ciento de las ordinarias contratadas.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Sin perjuicio del porcentaje de horas complementarias indicadas en el párrafo anterior, y en atención a las previsiones contenidas en el apartado g) del artículo 12.5 del Estatuto de los trabajadores, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 20 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias desarrolladas en los dos párrafos anteriores no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el primer punto de este artículo.

Los trabajadores a tiempo parcial que hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante un período de tres o más años, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. A tal efecto las empresas deberán informar a sus trabajadores sobre las vacantes que pudieren existir.

Para todo lo no previsto en relación con los contratos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del vigente Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados para reincorporarse a sus funciones en estricto orden de antigüedad una vez reiniciadas las labores objeto de sus contratos. Efectuado el primer llamamiento, la empresa vendrá obligada a reincorporar a los empleados fijos-discontinuos en un periodo máximo de 30 días hábiles.

En todo lo no desarrollado en el presente apartado se estará a lo recogido en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18. Contratación de trabajadores discapacitados.

Se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Artículo 19. Grupos profesionales.

Los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio quedan encuadrados en los Grupos Profesionales desglosados por áreas funcionales según se desarrollan en el apartado 2º de este artículo:

1. Factores de encuadramiento profesional:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio y en su adscripción a un Grupo Profesional determinado, se han ponderado los siguientes factores:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñado.

2. Grupos Profesionales.

A continuación se desarrollan las áreas y grupos profesionales a los que quedarán encuadrados los trabajadores que presten servicios en las empresas del sector. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá más limitaciones que la pertenencia al grupo profesional.

Grupo I. Área Comercial:

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

IA).

1. Jefe de personal: es quien, al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas órdenes para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones y labores análogas.

2. Jefe de ventas: es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

3. Jefe de compras: es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

4. Encargado general: es el que se encuentra al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

IB).

5. Jefe de almacén: es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios etc.

6. Jefe de sección: es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "Jefe de Sucursal" o "Jefe de Grupo."

7. Encargado de establecimiento: es quien está al frente de un establecimiento bajo la directa dependencia de la empresa. Realiza, las siguientes funciones: verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos así como la gestión del producto en tienda y su parte creativa y comercial; atención al cliente en la resolución de sus dudas; llevar todos los registros y controles del establecimiento al día; realizar el cierre de las ventas del día.

8. Encargado de 2ª: es quien no estando al frente de un establecimiento, a tenor de su experiencia, antigüedad en la empresa y capacidad profesional, puede suplir al encargado en ausencia de éste, realizando las siguientes funciones: verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos; atención al cliente en la resolución de sus dudas; llevar todos los registros y controles del establecimiento al día; realizar el cierre de las ventas del día.

9) Viajante: es el empleado que, al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según una ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "corredor de plaza".

Dimarts, 8 de novembre de 2016

I D).

10. Vendedor de primera o vendedor: es el dependiente de segunda con 2 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil, cuya función fundamental es la de efectuar y concretar las ventas. Para dicho cometido deberá tener conocimientos básicos de las prendas, artículos, accesorios y complementos que expenda, todo ello con el fin de orientar a los clientes. Los referenciados conocimientos se entiende deberán haber sido conseguidos, durante los años de permanencia en la empresa. Asimismo, deberá llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, tales como la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, así como la solicitud de los mismos al almacén cuando ello sea necesario.

11. Vendedor de segunda: es el ayudante de primera o ayudante con 2 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Las funciones y cometidos de éste, serán los mismos que los fijados para el vendedor de primera o vendedor.

12. Ayudante de primera o ayudante: es el ayudante de segunda con un año de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil, el cual, habiendo realizado su correspondiente período de formación, auxiliará tanto al vendedor de primera como al de segunda en las funciones propias de éstos, facilitándoles su labor y estando facultados para realizar directamente operaciones de ventas.

13. Ayudante de segunda: es el aprendiz con un año de experiencia en la categoría dentro del comercio textil. Las funciones y cometidos de éste, serán los mismos que los estipulados para el ayudante de primera o ayudante.

14. Aprendiz de convenio: es el trabajador que se inicia en el oficio de dependiente en el mundo laboral a través del oficio de vendedor en el comercio textil. Durante el tiempo que permanezca adscrito en esta categoría profesional, el empresario deberá iniciarlo por sí mismo o por otra persona, en los conocimientos básicos y fundamentales de la profesión. Del mismo modo y siempre con fines formativos, deberá auxiliar en sus labores tanto a los dependientes como a los ayudantes.

15. Trabajador con contrato para la formación y el aprendizaje: es el empleado titular de un contrato de esta naturaleza. Sus labores y funciones se regirán en base a lo estipulado en el artículo 14 de este Convenio.

Grupo II. Área de Informática:

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

1. Técnico de sistemas: es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la empresa, cuida de: seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y base de datos y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministros de software; analizar el rendimiento total de la instalación u efectuar las mejoras en el software y/o proponer los cambios necesarios en el hardware para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo precise, tanto en aspectos de software como de hardware.

2. Analista: es el empleado que, con dominio de las posibilidades del hardware y software de la instalación de la empresa y con conocimiento del funcionamiento de la misma, así como con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidas; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto, analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "analista-programador."

3. Programador de primera: es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general del software base de dicha instalación, realiza las funciones de; a partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido; utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en el trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuarlo o modificarlo.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

4. Operador de consola: es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la empresa, y de la estructura y filosofía de su sistema operativo, realiza las funciones de: inicializar el sistema de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas; denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la sala y, dentro de los medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar en caso de avería, o asegurar que se toman las medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar, si fuere necesario, todas las funciones del operador de periféricos.

5. Programador de segunda: es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la empresa y conocimiento básico del software de dicha instalación, codifica programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

6. Operador de periféricos: es el empleado que, con conocimientos de informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, carga y descarga los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del operador de consola y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectúa los transportes y manipulaciones necesarios dentro del área del ordenador y sus, inmediaciones. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "perforista-grabador", "verificador de 1ª" y "verificador de 2ª".

7. Preparador: es el empleado que con conocimientos básicos de informática, de sentencias de control y organización de ficheros, prepara los trabajos especificados en el planning diario, facilita las sentencias de control de los trabajos, selecciona los ficheros, formularios y soportes en general que vayan a ser utilizados en la explotación de una aplicación.

Grupo III. Área Administrativa:

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

III A).

1. Jefe administrativo: es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

III B).

2. Jefe de sección: es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se asimila a esta categoría a los contables y cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

3. Contable, cajero: se incluyen en esta categoría los contables y cajeros no comprendidos en anteriores, así como al taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

III C).

4. Oficial administrativo de primera: es el oficial administrativo de segunda con 3 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Dicho trabajador tendrá un sector de tareas a su cargo y, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a su mando, ejecuta, bajo la dependencia de un jefe, una o varias de las siguientes funciones: redacción de correspondencia, manejo y custodia de los caudales principales de la empresa: planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de informes solicitados; transcripciones en libros de contabilidad; liquidación y formalización de seguros sociales y demás servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

Se considerarán incluidos en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente en 6.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

5. Oficial de caja: el auxiliar de caja de primera con 3 años de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil. Efectuará y llevará el control, con o sin otros empleados bajo su supervisión, de los movimientos que se produzcan en la/las caja/cajas de la empresa, así como supervisará y fiscalizará directamente las actividades de los auxiliares y aspirantes de caja, caso de que los haya y demás funciones análogas al respecto.

III D).

6. Oficial administrativo de segunda: es el auxiliar administrativo con 3 años de experiencia en dicha categoría en el comercio textil. Será la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de mero trámite; y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia e iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

III E).

7. Auxiliar administrativo: es el aspirante administrativo con 2 años de experiencia en la categoría dentro del comercio textil. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confecciones de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

8. Auxiliar de caja de primera: es el auxiliar de caja de segunda con 3 años de experiencia en la categoría dentro del comercio textil. Es quien realiza el cobro de las ventas al contado y la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

III F).

9. Aspirante administrativo de primera: es el aspirante administrativo de segunda con un año de experiencia en dicha categoría dentro del comercio textil.

III G).

10. Aspirante administrativo de segunda: es el trabajador que se inicia en el oficio administrativo, el cual deberá ser formado práctica y teóricamente por sus correspondientes superiores, con el fin de que vaya adquiriendo los conocimientos necesarios y que pueda auxiliar y llevar a cabo funciones básicas.

III H).

11. Auxiliar de caja de segunda: es el aspirante de caja con 2 años de experiencia en la categoría dentro del comercio textil.

III I).

12. Aspirante de caja: es el trabajador que se inicia en el oficio de cajero.

Grupo IV. Área de actividades diversas Administrativa:

Funciones profesionales de referencia incluidas en este grupo:

IV A).

1. Dibujante: es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

2. Escaparartista: es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates o vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

3. Rotulista: es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

IV B).

4. Oficial de mantenimiento: es el oficial de primera electricista que, además, tiene conocimientos básicos y práctica de fontanería, carpintería, albañilería, pintura y oficios similares.

IV C).

5. Chofer: es el encargado de conducir un vehículo al servicio de una empresa. En el supuesto de que el chofer temporalmente careciese de trabajo a desarrollar dentro de su categoría específica, la empresa obligatoriamente lo desatinará durante dichos períodos a otros trabajos, respetándole la categoría profesional y el salario. El mismo beneficio tendrá el chofer en el caso de que se le retire el carné de conducir temporalmente, por faltas cometidas durante su jornada laboral.

IV D).

6. Profesional de oficio de primera: se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primera, segunda, tercera o ayudante. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, carpinteros, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento. Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

IV E).

7. Profesional de oficio de segunda: es el ayudante de oficio con 2 años de experiencia en dicha categoría en el comercio textil. Sus funciones vienen establecidas en la propia definición de profesional de oficio de primera. En esta categoría profesional quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta del "Ayudante de Oficio".

IV F).

8) Jefe de Equipo (antiguo "capataz"): es quien, al frente de los mozos(as) y mozos(as) especializados(as) si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

IV G).

9. Mozo especializado: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

IV H).

10. Mozo torista: es el mozo que de manera habitual maneja carretillas contrapesadas elevadoras de ruedas grandes.

IV I).

11. Mozo: es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento. Cuando el mozo acredite una antigüedad mínima en la empresa de tres años en el mismo cargo, pasará a la categoría de "mozo especializado" a todos los efectos. En la categoría profesional de "mozo" quedarán automáticamente integrados todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "empaquetador".

Dimarts, 8 de novembre de 2016

IV J).

12. Telefonista: es quien habitualmente atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

IV K).

13. Conserje: es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias. Complementariamente también podrá efectuar labores de cobros y pagos. En su virtud, quedarán automáticamente integrados en esta categoría profesional todos los trabajadores cuya categoría fuera la extinta de "cobrador."

IV L).

14. Vigilante: es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna, dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

IV M).

15. Personal de limpieza: es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Todas las referencias efectuadas tanto en el presente capítulo como en el texto del Convenio a "trabajador" o "empleado" se entienden realizadas y referidas a las "personas", ya sean hombres o mujeres.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 20. Retribuciones e incrementos salariales.

Se establecen para la vigencia del presente Convenio, los siguientes incrementos salariales:

1. Por lo que respecta al año 2016 las tablas salariales y resto de conceptos económicos vigentes a 31.12.2015 (tablas salariales definitivas 2015) se incrementan en un porcentaje equivalente al 1% con efectos del 1.01.2016 tal y como se recoge en el anexo 1 "tablas salariales" del presente convenio. Aquellos atrasos que se pudieren haber generado por aplicación del indicado incremento, deberán ser abonados por las empresas al mes siguiente de la publicación en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* del presente convenio.

2. Por lo que respecta al año 2017 las tablas salariales y resto de conceptos económicos vigentes a 31.12.2016 se incrementan en un porcentaje equivalente al 1,3% con efectos del 1.01.2017 tal y como se recoge en el anexo 2 "tablas salariales" del presente convenio.

3. Por lo que respecta al año 2018 las tablas salariales y resto de conceptos económicos vigentes a 31.12.2017 se incrementan en un porcentaje equivalente al 1,4% con efectos del 1.01.2018 tal y como se recoge en el anexo 3 "tablas salariales" del presente convenio.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores en la cuantía de una mensualidad, o la parte proporcional de la misma en función de la fecha de incorporación del trabajador a la empresa, las pagas o gratificaciones extraordinarias siguientes:

- Paga de marzo: que se hará efectiva hasta el 22 de marzo.

- Paga de verano: que se hará efectiva hasta el 22 de junio.

- Paga de Navidad: que se hará efectiva hasta el 22 de diciembre.

La denominación Paga de marzo viene a sustituir a la antigua denominación Paga de beneficios.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, la paga de marzo podrá prorratearse en las doce mensualidades ordinarias a percibir por parte del empleado.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Aquellos trabajadores que perciban comisiones o incentivos en función de las ventas, compensarán la paga de marzo con dichas comisiones, siempre que el importe de las mismas sea igual o supere una mensualidad.

Artículo 22. Antigüedad.

Con efectos del pasado 31 de julio de 1997 se suprimió definitivamente el concepto económico antigüedad o aumento periódico por años de servicio.

No obstante lo anterior, las cantidades que los trabajadores hayan percibido por tal concepto, se mantendrán en un complemento "ad personam" denominado "complemento ex-vinculación" (CEV), no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte.

Artículo 23. Salario hora profesional.

El salario hora profesional se obtendrá, para cada categoría de referencia incluida en los grupos profesionales previstos en el presente convenio, multiplicando el salario pactado en este Convenio por 15 y dividiendo el producto por el total de horas anuales de trabajo acordadas en el artículo 12.

Artículo 24. Compensación por cese.

Cuando un trabajador/a con más de 10 años de antigüedad y con 55 o más años de edad cese en la empresa por cualquier causa, excepción hecha del despido declarado procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieren corresponderle, percibirá junto a la liquidación, una compensación económica de 6 mensualidades de su remuneración ordinaria.

Por remuneración ordinaria se entenderá el salario correspondiente al nivel retributivo del trabajador/a fijado en las tablas salariales del momento correspondiente al cese más el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad consolidada si la tuviese el trabajador/a afectado.

Se respetará cualquier acuerdo existente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en materia de cálculo.

Artículo 25. Plus de nocturnidad.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas en el indicado período se retribuirán con un recargo del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la compensación de ese trabajo por descansos.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores y a la legislación aplicable al respecto.

CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 26. Enfermedad.

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, los trabajadores percibirán el importe íntegro de su salario correspondiente al mes anterior a la baja, incluidas las comisiones que en ese período hubiesen podido percibir y que se reflejan en la base reguladora del indicado mes, abonando así las empresas las posibles diferencias existentes entre ésta y la prestación por incapacidad temporal, todo ello aunque hayan sido sustituidos y por el tiempo de duración de la citada incapacidad temporal.

No obstante lo apuntado en el apartado anterior y a los efectos de reducir y corregir el absentismo injustificado, las partes que firman el presente Convenio han acordado una serie de mecanismos de corrección del mismo según se desarrolla en la Disposición adicional sexta de la presente norma colectiva.

Los períodos de baja por incapacidad temporal deben entenderse y/o asimilarse a período de trabajo efectivo. En atención a ello tales períodos deberán considerarse siempre para el cumplimiento de la jornada de trabajo máxima establecida en el artículo 12 del presente Convenio.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Los delegados de personal y/o Comités de Empresa colaborarán con la empresa al objeto de controlar el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible.

Artículo 27. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración anual de 31 días naturales y deberán iniciarse en lunes no festivo.

Las vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre, rotativas y sin tener en cuenta la fecha de antigüedad de los trabajadores para su disfrute. Mediante acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa se podrán disfrutar las vacaciones en dos turnos: el primero de 21 días entre junio y septiembre y el segundo de 10 días durante el resto del año. Dicho acuerdo se incluirá en el calendario laboral anual.

De no existir representación legal de los trabajadores en la empresa y/o en el centro de trabajo la dirección podrá acordar con sus trabajadores el establecimiento de las vacaciones en la forma y modo indicadas en el párrafo anterior o del modo alternativo que expresamente acuerden. Este acuerdo se deberá incluir en el calendario laboral anual.

El abono de los incentivos y/o comisiones durante el periodo de vacaciones se ajustará a las previsiones legales y jurisprudenciales existentes al respecto.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la fijada, incluso en el año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en otro período una vez finalizada su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron.

Se mantendrá de carácter festivo el Sábado Santo a todos los efectos. No obstante ello, en cada empresa se podrá acordar, con los trabajadores, y con la intervención necesaria del comité de empresa o delegado de personal, si lo hubiere, la sustitución de dicha fiesta por lo que libre o voluntariamente acuerden ambas partes. En caso de no existir acuerdo, tal día seguirá siendo festivo. Las empresas ubicadas en zonas turísticas podrán sustituir dicha fiesta por la del primer día hábil posterior al Sábado Santo, con las mismas posibilidades de sustitución de tal día, en la forma expuesta anteriormente.

Artículo 28. Calendario laboral y de vacaciones.

Anualmente las empresas junto con la representación legal de los trabajadores elaborarán el calendario laboral, el cual deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Este calendario deberá formalizarse y quedar expuesto nunca más tarde del mes de diciembre del año anterior.

Igualmente, las empresas elaborarán conjuntamente con los delegados de personal, comités de empresa, delegados sindicales o trabajadores en caso de que no existan aquellos, el calendario de vacaciones. Este calendario deberá formalizarse antes de la finalización del mes de febrero de cada año.

Elaborado el calendario laboral y el calendario de vacaciones se facilitará la correspondiente copia tanto a la representación legal de los trabajadores como al personal.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

El trabajador deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia.

Los motivos que den lugar al permiso se comunicarán por escrito a la dirección de la empresa con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el trabajador deberá comunicar el hecho a su empresa durante las primeras 24 horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Las licencias se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos motivadores.

En caso de que se superpongan distintas causas de licencia se concederá únicamente, aquella que tenga atribuida un mayor número de días de disfrute.

Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán abonados a salario real; es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe en un día trabajado. Las licencias retribuidas serán las siguientes:

a) En caso de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho, debidamente inscrita en los registros oficiales habilitados al efecto, 15 días naturales.

b) Por enfermedad grave, nacimiento de hijo o hija, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3, 4 o 5 días naturales. En caso de hospitalización, intervención y/o parto, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador de manera consecutiva o alterna, desde el momento que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización hasta la finalización de la misma.

El permiso será de 3 días naturales si el hecho causante del permiso se produce dentro de la misma provincia en la que reside el trabajador que solicita el mismo. Será de 4 días naturales si el hecho causante se produce en las provincias limítrofes a la de residencia del trabajador. Por último, el permiso será de 5 días si el hecho causante sucede en el resto de España o en el extranjero.

c) Por boda de hijos, hermanos o padres, 1 día natural o 2 días naturales si es fuera de la Comunidad Autónoma.

d) Por cambio de domicilio habitual, 1 día.

e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial y académico.

Los permisos referenciados en las anteriores letras b) y c) se concederán igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de 7 días y máxima de 5 meses. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante informe médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo, sin ser necesaria la especificación concreta de la enfermedad en cuestión a los efectos de preservar la intimidad del empleado. A tal efecto el indicado informe, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión del trabajador.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Artículo 31. Uniforme y reposición de prendas.

A los trabajadores que presten sus servicios en secciones cuyo trabajo implique un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, se les facilitará guardapolvos, monos o prendas adaptadas al trabajo que realicen.

Las prendas de trabajo no se considerarán propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabados el nombre o insignia de la misma o de la sección a la que pertenezca el trabajador. Los gastos que se produzcan por esta causa correrán a cargo de aquellas.

Por lo que se refiere al resto del personal, y en lo que afecta al uso de determinadas prendas en el desarrollo de su trabajo, se estará a lo que, al respecto se pacte en cada empresa, con el comité, delegados de personal o sindical o trabajadores, si no existiese dicha representación.

Artículo 32. Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.

1. En el supuesto de parto, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto y sin descontar del mismo la parte que la madre hubiese podido disfrutar con anterioridad al parto. En los casos de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se reducirá, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores y en el apartado 2 de este mismo artículo del convenio.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Las trabajadoras con su contrato suspendido por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones incluso aunque ello genere que se rebase el año natural correspondiente a las indicadas vacaciones.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de suspensión del contrato por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá de coincidir con el principio de la suspensión del contrato por maternidad, el contrato de trabajo quedará suspendido a todos los efectos.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo regulado en el art. 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Este supuesto es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad previstos en la normativa vigente. En todo lo no regulado se estará a lo dispuesto en el art. 48.7 del Estatuto de los trabajadores.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

3. Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.

A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la Seguridad Social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción, y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5. En todo lo no desarrollado en este artículo para cada una de las figuras citadas se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los trabajadores y demás normativa laboral de desarrollo.

Artículo 33. Reducción de la jornada por lactancia.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de un año. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este derecho de ausencia al trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, previo aviso a la dirección de la Empresa no inferior a dos semanas.

Artículo 34. Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.

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

Dimarts, 8 de novembre de 2016

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35. Excedencias.

En todos los casos de excedencias, los trabajadores deberán solicitar la misma por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha en que pretendan iniciar su disfrute, viniendo la Empresa obligada a contestar al trabajador dentro del referido plazo. Caso de superarse los 15 días naturales sin nada haberse contestado por la Empresa al respecto, se entenderá efectivamente concedida tal solicitud.

A) Excedencia voluntaria:

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a excedencia voluntaria cuando acredite un año de antigüedad en la empresa. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En el supuesto que se solicite un período de excedencia inferior al límite máximo indicado, ésta podrá prorrogarse hasta dicho límite siempre que se notifique a la empresa con una antelación mínima de 30 días.

El trabajador excedente deberá solicitar su ingreso con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de vencimiento de la misma o de cualquiera de las prórrogas que hubiera podido solicitar. Finalizado el período de excedencia sin que el trabajador hubiese solicitado su ingreso se considerará extinguida la relación.

El reingreso que hubiere solicitado el trabajador quedará condicionado a la existencia de vacantes en su grupo profesional. De existir éstas en un grupo profesional inferior, el excedente podrá optar entre ocupar la plaza con el salario que corresponda a la misma hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que la misma se produzca.

B) Excedencias especiales:

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

b) Por cuidado personal de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. El plazo mínimo de excedencia en estos casos será de 1 año.

Los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los Órganos de Dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Estas excedencias especiales son incompatibles con la realización de otras actividades laborales o profesionales.

Cuando cesen las causas que la motivaron, el trabajador deberá comunicar por escrito a la empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de quince días.

Estas situaciones de excedencia sólo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

Durante los tres primeros años de la excedencia, para los casos en que esta tenga una duración igual o superior, el trabajador mantendrá la reserva de su mismo puesto de trabajo.

En situación de excedencia especial o forzosa de un trabajador, la Empresa, en caso de su sustitución, se verá obligada a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la misma.

Artículo 36. Descuento por compras.

A las compras de los trabajadores o de sus parientes directos que convivan con ellos en el mismo domicilio, efectuadas en las empresas en las que aquellos presten sus servicios, se les aplicará un descuento del 20% sobre el precio de venta al público, excepto en las actividades de detallistas textiles de confección, en las que se aplicará un 30%, y en la mercería al mayor, en la que se aplicará un 15%.

En cada empresa se determinarán, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o con éstos directamente, los topes máximos de estas compras.

En todo caso, se respetarán las condiciones favorables que, en este aspecto, tengan los trabajadores.

Artículo 37. Cobros.

Todo el personal que efectúe cobros por orden expresa de la empresa, no siendo tarea propia de su cometido profesional, quedará eximido de toda responsabilidad al respecto siempre y cuando se trate de errores involuntarios.

Artículo 38. No discriminación por razón de raza, etnia o cultura de procedencia.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

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

Artículo 39. Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

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

Igualmente, la Ley orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas.

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

- Concepto de los planes de igualdad:

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

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

- Diagnóstico de situación:

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

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

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

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

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

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

- Objetivos de los Planes de Igualdad:

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

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio colectivo, las empresas constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en el presente desarrollo y siempre respetando la meritada Ley orgánica.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 40. Seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo con respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral. En atención a ello la indicada Comisión Negociadora del Convenio expresamente se somete a los trámites de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje, del Tribunal Laboral de Cataluña y a la Comisión Técnica de dicho Organismo cuando se originen conflictos colectivos en este ámbito.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada al trabajador lesionado y otra al Comité de Seguridad y Salud, el cual deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 15/1999 de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Artículo 41. Protección a los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por características personales o estado biológico conocido, discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Artículo 42. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.

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

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

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

Dimarts, 8 de novembre de 2016

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

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

- Protocolo de actuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dimarts, 8 de novembre de 2016

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

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

En caso de que ya existiera un protocolo de actuación en las empresas con anterioridad a la publicación del presente convenio, este deberá adecuarse al protocolo de actuación descrito en el presente artículo. Para tal fin, en un plazo de 3 meses a contar desde la publicación del convenio, la empresa y RLT deberán reunirse para proceder al respecto.

Artículo 43. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.

Se entiende por violencia de género, a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

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

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- Anticipación del periodo vacacional.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 44. Reconocimientos médicos.

Anualmente, todo el personal acogido al presente Convenio colectivo, tendrá derecho, en los términos previstos en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a que es sometido y conductas más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

CAPÍTULO VI. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 45. Horas extraordinarias.

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias se aplicarán los criterios de máxima restricción:

Dimarts, 8 de novembre de 2016

a) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, legalmente establecidas, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. El número total de dichas horas no excederá del tope máximo legalmente establecido.

c) La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

d) Las horas extraordinarias serán abonadas en base a lo estipulado por la normativa laboral aplicable y vigente, o, en su caso, podrán ser compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los 4 meses siguientes a su realización. La opción entre una y otra posibilidad se efectuará en cada empresa.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas, según su índole y circunstancia serán calificadas como faltas leves, graves y/o muy graves.

Artículo 46. Faltas leves.

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Fumar en el trabajo.
10. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 47. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 48. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia de otra persona sin autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. La concurrencia desleal o prestación laboral de servicios de un trabajador para diversos empresarios de un mismo sector o ramo.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
12. La utilización inadecuada y sistemática de los medios telemáticos (correo electrónico e Internet) puestos por la empresa a favor del trabajador para el desarrollo de sus labores propias, siempre que en las empresas existan los correspondientes reglamentos al efecto y con anterioridad a imponer la sanción se haya advertido por escrito al trabajador de lo irregular de su conducta.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

14. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores o trabajadoras de la empresa.

Estos supuestos, en el caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se considerarán además de falta muy grave, como abuso de autoridad.

El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, o palabra, comportamiento, actitud, etc. que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses desde la primera.

Artículo 49. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 50 días o despido.

Artículo 50. Normas de procedimiento.

Corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento del comité o delegados de la misma, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores.

Artículo 51. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 52. Sanciones a las empresas.

Las infracciones cometidas por las empresas serán sancionadas, según su naturaleza por la autoridad competente, atendida su gravedad.

El abuso de autoridad se pondrá por el trabajador afectado en conocimiento del comité o delegado sindical, que lo denunciará, en su caso, ante la autoridad competente.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 53. Derechos de asociación y reunión.

Las empresas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 54. Información sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

En los centros de trabajo que posean una plantilla de 5 o más trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 55. Secciones sindicales v delegado sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de cada sindicato.

La representación de las indicadas secciones sindicales la ostentará, en su caso, el correspondiente delegado sindical, el cual deberá ser, a su vez, representante legal de los trabajadores en esa empresa o centro de trabajo. La designación como delegado sindical se realizará de acuerdo, igualmente, con los estatutos del sindicato a quien represente. En virtud de ello, la coincidencia entre miembro del comité de empresa y delegado sindical lo será para aquellas secciones sindicales que se constituyan fuera de las previsiones del art. 10.1 de la LOLS. Es decir, aquellas secciones que se constituyan en empresas o unidades electorales de menos de 250 trabajadores; bien cuando las organizaciones sindicales a las que representa no concurren a las elecciones sindicales en esos ámbitos o bien, de haber concurrido, cuando no hayan alcanzado el porcentaje mínimo de representación, concretamente el 10% de los votos emitidos.

Artículo 56. Funciones de los delegados sindicales.

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz y voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y el presente Convenio colectivo a los miembros del comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato, siempre que tal afiliación conste fehacientemente a la citada empresa.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos; todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 57. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 58. Excedencias Sindicales.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicita en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 59. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas, implantadas nacionalmente y que participen en la Comisión Negociadora de Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 60. Comités de empresa y delegados de personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a comités de empresa y delegados de personal las siguientes funciones:

1°. Ser informados por la dirección de la empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

2°. En función de la materia de qué se trate:

- a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la función, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
- e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

3°. Ejercer una labor de vigilancia en las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

- b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
 - d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
 - f) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
 - g) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1 de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado.
 - h) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
4. En todo lo no desarrollado en el presente artículo se estará a las disposiciones legales correspondientes, Estatuto de los trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 61. Garantías.

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser, despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte el interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso de producción, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, con un máximo de 33 horas, en los centros cuya plantilla sea igual o inferior a 250 trabajadores. Por lo tanto, cada representante legal de los trabajadores en establecimientos cuya plantilla sea igual o inferior a 250 empleados gozará individualmente del citado crédito horario mensual. En caso de ser superior el número de empleados, se estará a lo establecido por la normativa vigente.

Se abonarán, en concepto de comisiones, a los delegados sindicales las que les correspondan durante el tiempo que hayan ejercido su cargo en disfrute de las horas a que tienen derecho.

Dichas horas serán retribuidas en base al promedio de las comisiones que se han devengado en el trimestre natural anterior al mes en que ello ocurra.

Podrán acumularse hasta un 100% de las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en 1 o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Las citadas horas podrán ser acumuladas semestralmente entre los representantes legales de los trabajadores incluido el delegado sindical.

La acumulación se podrá hacer entre la representación legal de los trabajadores (delegados de personal, miembros del comité de empresa) y los delegados sindicales que pertenezcan a una misma central sindical.

En el caso de que los representantes legales de los trabajadores acumulen las horas sindicales, las centrales sindicales las tendrán de comunicar a la empresa.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Artículo 62. Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

La representación legal o sindical de los trabajadores podrá hacer uso de la red, caso de existir en las empresas o centros de trabajo, para poder realizar las comunicaciones con los trabajadores y/o afiliados, disponiendo a estos efectos de las garantías para un uso adecuado. Entre las citadas garantías se consideran las siguientes: no colapsar las líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con su actividad representativa y/o sindical y cuestiones análogas.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

1. Redactado del Convenio.

Ambas representaciones acuerdan que las condiciones del presente Convenio, una vez registradas por la autoridad laboral, no podrán ser modificadas o alteradas, excepto por disposición de rango superior.

2. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio.

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

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

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

Si persistiese el desacuerdo entre las partes tras haber recurrido a los indicados procedimientos de conciliación y mediación, se estará a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y vigentes.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

3. Solución de conflictos colectivos.

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

4. Formación Continua.

Las partes firmantes valoran la importancia de la Formación Continua de los trabajadores del sector y así se comprometen a fomentarla.

La Comisión Paritaria en este ámbito tendrá, en su caso, como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito.
- Informar, orientar y promover planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.
- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las Empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación profesional.

Por último, las partes firmantes quieren dejar constancia de la necesidad de crear un manual de formación, relativo al conocimiento y tratamiento del producto textil, instrumento didáctico, en la actualidad inexistente, y que es necesario e imprescindible para el desarrollo de la formación continua específica del sector del comercio textil.

5. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de las empresas del sector, es por ello que las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente.

Como base del Sistema de Gestión Medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos/objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Introducir todas aquellas medidas económicamente y / o tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

- Substitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes, proveedores y subcontratistas) y organismos.

Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la compañía.

6. Corrección del absentismo:

De conformidad con lo acordado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y en l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) vigentes, las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en la organización del trabajo, perjudicando con ello la competitividad y eficacia de las empresas. La reducción del absentismo injustificado en el ámbito de las empresas es un objeto compartido por las partes firmantes del presente convenio, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de las personas trabajadoras.

En ese sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a aquellas personas trabajadoras que alcancen un índice de absentismo individual superior al 4% (es decir, un 4% de las jornadas pactadas dentro del año natural), las empresas podrán aplicar, en las siguientes bajas por incapacidad temporal, el siguiente mecanismo de corrección, por lo que resta del año natural, para las enfermedades comunes sin hospitalización:

- En la primera incapacidad temporal dentro del año natural, se garantizará el 100% del importe íntegro de su salario.
- En la segunda y sucesivas incapacidades temporales dentro del año natural, del primer día (1) al tercero (3) se estará a las previsiones contenidas a este respecto en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). A partir del cuarto (4) día de baja por incapacidad temporal y hasta el trigésimo (30), las empresas abonarán un complemento que garantice el 85% del importe íntegro de su salario y del trigésimo primer día (31) hasta un tope máximo de 12 meses el 100% del importe íntegro de su salario.

Las pagas extraordinarias no se verán afectadas por el hecho de estar en situación de Incapacidad Temporal.

Para la aplicación de las medidas de corrección del absentismo establecidas en la presente Disposición, las empresas deberán seguir uno de los dos procedimientos siguientes:

- En las empresas con representación legal de los trabajadores, las empresas, antes de aplicar la medida, lo comunicarán a ésta representación, y deberán de acreditar que concurren las circunstancias como para poder aplicar dicha medida, es decir, que superan el umbral del 4% de absentismo para proceder a la aplicación del mecanismo corrector establecido anteriormente. Para determinar dicho índice de absentismo, no se tendrán en cuenta las situaciones de excepción que con posterioridad se relacionan.
- En las empresas sin representación legal de los trabajadores, las empresas que quieran proceder a la aplicación del mecanismo corrector deberán de informar a la comisión paritaria del convenio, debiendo acreditar que superan el umbral del 4% de absentismo establecido anteriormente. Para determinar dicho índice de absentismo, no se tendrán en cuenta las situaciones de excepción que con posterioridad se relacionan.

La comisión paritaria velará por el cumplimiento correcto de esta medida, es decir, deberá constatar que el absentismo es superior al indicado anteriormente (4%) y que para su cómputo no se han tenido en cuenta las situaciones de excepción que con posterioridad se relacionan. En el caso de que se detectase un mal uso por parte de las empresas, la comisión paritaria notificará a las empresas que se está realizando una incorrecta aplicación de esta norma instándose a las empresas a que corrijan la práctica incorrecta.

No se contabilizarán para determinar el índice de absentismo que da derecho a aplicar este factor de corrección las situaciones de huelga legal, el ejercicio de la actividad sindical, accidente y/o enfermedad de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedades o accidentes no laborales cuando la baja tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las situaciones físicas o psicológicas derivadas de violencia de género así como aquellas ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Dimarts, 8 de novembre de 2016

ANEXO 1.

TABLA SALARIAL 2016.

	EUR/MES
GRUPO I.	
Jefe de personal	1.434,05
Jefe de ventas	1.434,05
Jefe de compras	1.434,05
Encargado general	1.434,05
Jefe de almacén	1.298,26
Jefe de sección	1.298,26
Encargado de establecimiento	1.298,26
Encargado de 2ª	1.195,14
Viajante	1.153,80
Vendedor de 1ª o vendedor	1.135,99
Vendedor de 2ª	1.061,36
Ayudante de 1ª o ayudante	940,63
Ayudante de 2ª	815,50
Aprendiz de convenio	689,31
GRUPO II.	
Técnico de sistemas	1.525,68
Analista	1.346,69
Programador de 1ª	1.298,24
Operador de Consola	1.298,24
Programador de 2ª	1.169,24
Operador de periféricos	1.169,24
Preparador	1.047,24
GRUPO III.	
Jefe administrativo	1.525,68
Jefe de sección	1.298,24
Contable-cajero	1.298,24
Oficial administrativo de 1ª	1.148,18
Oficial de Caja	1.148,16
Oficial administrativo de 2ª.	1.087,69
Auxiliar administrativo	989,99
Auxiliar de Caja de 1ª.	989,99
Aspirante administrativo de 1ª	770,50
Aspirante administrativo de 2ª	SMI 2016*
Auxiliar de caja de 2ª.	800,14
Aspirante de caja	SMI 2016*
GRUPO IV.	
Dibujante	1.298,30
Escaparatista	1.298,30
Rotulista	1.298,30
Oficial de mantenimiento	1.214,17
Chófer	1.107,47
Profesional de oficio de 1ª	1.107,47
Mozo torista	1.107,47
Jefe de Equipo	1.028,44
Conserje	1.014,17
Mozo especializado	1.009,78
Profesional de oficio de 2ª	1.001,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Mozo	975,85
Telefonista	905,51
Vigilante	905,51
Personal de limpieza (hora)	6,60
Personal de limpieza (mes)	795,74

ANEXO 2.

TABLA SALARIAL 2017.

EUR/MES

GRUPO I.

Jefe de personal	1.452,69
Jefe de ventas	1.452,69
Jefe de compras	1.452,69
Encargado general	1.452,69
Jefe de almacén	1.315,14
Jefe de sección	1.315,14
Encargado de establecimiento	1.315,14
Encargado de 2ª	1.210,68
Viajante	1.168,80
Vendedor de 1ª o vendedor	1.150,76
Vendedor de 2ª	1.075,16
Ayudante de 1ª o ayudante	952,86
Ayudante de 2ª	826,10
Aprendiz de convenio	698,27

GRUPO II.

Técnico de sistemas	1.545,51
Analista	1.364,20
Programador de 1ª	1.315,12
Operador de Consola	1.315,12
Programador de 2ª	1.184,44
Operador de periféricos	1.184,44
Preparador	1.060,85

GRUPO III.

Jefe administrativo	1.545,51
Jefe de sección	1.315,12
Contable-cajero	1.315,12
Oficial administrativo de 1ª	1.163,11
Oficial de Caja	1.163,09
Oficial administrativo de 2ª	1.101,83
Auxiliar administrativo	1.102,86
Auxiliar de Caja de 1ª	1.102,86
Aspirante administrativo de 1ª	780,52
Aspirante administrativo de 2ª	SMI 2017*
Auxiliar de caja de 2ª	810,54
Aspirante de caja	SMI 2017*

GRUPO IV.

Dibujante	1.315,18
Escaparatista	1.315,18
Rotulista	1.315,18
Oficial de mantenimiento	1.229,95
Chófer	1.121,87

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 8 de novembre de 2016

Profesional de oficio de 1ª	1.121,87
Mozo torista	1.121,87
Jefe de Equipo	1.041,81
Conserje	1.027,35
Mozo especializado	1.022,91
Profesional de oficio de 2ª	1.014,01
Mozo	988,54
Telefonista	917,28
Vigilante	917,28
Personal de limpieza (hora)	6,69
Personal de limpieza (mes)	806,08

ANEXO 3.

TABLA SALARIAL 2018.

EUR/MES

GRUPO I.

Jefe de personal	1.473,03
Jefe de ventas	1.473,03
Jefe de compras	1.473,03
Encargado general	1.473,03
Jefe de almacén	1.333,55
Jefe de sección	1.333,55
Encargado de establecimiento	1.333,55
Encargado de 2ª	1.227,63
Viajante	1.185,16
Vendedor de 1ª o vendedor	1.166,87
Vendedor de 2ª	1.090,21
Ayudante de 1ª o ayudante	966,20
Ayudante de 2ª	837,67
Aprendiz de convenio	708,05

GRUPO II.

Técnico de sistemas	1.567,15
Analista	1.383,30
Programador de 1ª	1.333,53
Operador de Consola	1.333,53
Programador de 2ª	1.201,02
Operador de periféricos	1.201,02
Preparador	1.075,70

GRUPO III.

Jefe administrativo	1.567,15
Jefe de sección	1.333,53
Contable-cajero	1.333,53
Oficial administrativo de 1ª	1.179,39
Oficial de Caja	1.179,37
Oficial administrativo de 2ª	1.117,26
Auxiliar administrativo	1.016,90
Auxiliar de Caja de 1ª	1.016,90
Aspirante administrativo de 1ª	791,45
Aspirante administrativo de 2ª	SMI 2018*
Auxiliar de caja de 2ª	821,89
Aspirante de caja	SMI 2018*

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 8 de novembre de 2016

GRUPO IV.

Dibujante	1.333,59
Escaparatista	1.333,59
Rotulista	1.333,59
Oficial de mantenimiento	1.247,17
Chofer	1.137,58
Profesional de oficio de 1ª	1.137,58
Mozo torista	1.137,58
Jefe de Equipo	1.056,40
Conserje	1.041,73
Mozo especializado	1.037,23
Profesional de oficio de 2ª	1.028,21
Mozo	1.002,38
Telefonista	930,12
Vigilante	930,12
Personal de limpieza (hora)	6,78
Personal de limpieza (mes)	817,37

Barcelona, 28 d'octubre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès