

Dilluns, 16 de febrer de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 29 de desembre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08002855011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona subscrit pel Gremi de Fusters i Ebenistes de província de Barcelona, CCOO i UGT el dia 11 de febrer de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes de la fusta de la província de Barcelona per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08002855011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2013-2014.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de Barcelona y su provincia dedicados principal y complementariamente a almacenes de madera.

Asimismo las partes firmantes de este Convenio se comprometen a participar en las negociaciones que hagan falta con la finalidad de llegar a un Convenio laboral para todo el territorio de Cataluña.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio empezará a regir a todos los efectos el día 1 de enero de 2013, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del 2014 y se prorrogará a partir de su vencimiento de año en año por tática reconducción siempre que no haya denuncia formulada por cualquiera de las partes.

La denuncia se deberá efectuar con una antelación mínima de tres meses a la expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas ante la autoridad laboral competente manteniéndose en vigor su articulado hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 3. *Clasificación y definición de las categorías profesionales.*

La clasificación y definición de las categorías profesionales será la siguiente:

**Gerente.** Es la persona que ostenta la representación y la máxima responsabilidad y dirección en todos los ámbitos de la empresa.

**Director de departamento.** Es la persona que tiene la dirección y la máxima responsabilidad de un departamento de la empresa con poderes limitados al ámbito de su competencia.

**Jefe de departamento (de ventas, compras, contabilidad, personal, informática, etc.).** Es el empleado con o sin poderes, que lleva la responsabilidad directa de su departamento, bajo las órdenes del gerente o del director del departamento. Para desempeñar su función utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

---

Jefe de establecimiento o de sucursal. Es el empleado con o sin poderes que, bajo las órdenes del gerente o del director del departamento correspondiente, realiza todas las funciones que sean necesarias para el normal funcionamiento del centro de trabajo a su cargo. Para desarrollar su labor utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Oficial administrativo de primera. Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con empleados a sus órdenes o sin ellos. Se consideran incluidos en esta categoría el cajero, el contable, el programador y el taquimecanógrafo de idioma extranjero. Para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Oficial administrativo de segunda. Es el empleado de oficina que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, efectúa funciones auxiliares de contabilidad coadyuvantes a la misma, cálculo y redacción de facturas, transcripciones de libros, correspondencia y demás servicios similares. Para desarrollar su trabajo usará todos los medios mecánicos e informáticos que sean puestos a su alcance.

Auxiliar administrativo. Es el empleado de oficina que se dedica a las operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas e inherentes a los trabajos de oficina, provistos de los oportunos medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Los oficiales y auxiliares administrativos podrán ser utilizados fuera del establecimiento para realizar sus tareas administrativas y para el control de movimientos de mercancías e inventarios.

Aspirante administrativo. Se entenderá por aspirante administrativo aquél que, con una edad comprendida entre los 16 y los 18 años, ingrese en la empresa para iniciarse en las labores propias de oficina. Transcurrido el período de prueba y cumplidos los 18 años de edad, pasará automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo. A los efectos de retribución se asimilarán a los aprendices de 16 y 17 años según la edad.

Encargado de almacén y/o de transportes. Es el trabajador que está al frente del almacén o de un departamento del mismo o de los transportes, máquinas, etc., y que posee conocimientos propios para su desempeño. Podrá transportar cualquier tipo de vehículo y para el desarrollo de su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Capataz (cap de colla) o encargado de sección. Es el trabajador que dirige, vigila y participa también en los trabajos que realizan los especialistas de tercera como carga y descarga, distribución de mercancías, etc. y que ejerce funciones de mando respecto de los mismos, puede llevar cualquier tipo de vehículo y para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Supervisor de ventas. Es el viajante que distribuye, dirige, controla y lleva la responsabilidad directa de los demás viajantes de la empresa, realizando además todos los trabajos administrativos propios de su cargo.

Viajante o corredor. Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa realiza los habituales viajes según una ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes y transmitir los encargos recibidos, pudiendo ser empleado por la empresa en trabajos administrativos o mercantiles fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Dependiente. Cuando un especialista de segunda se dedica preferentemente a realizar ventas y tiene conocimiento de los diversos artículos de forma que puede orientar al cliente en sus compras y sepa cubicar, es llamado dependiente. Durante el tiempo que no realiza ventas puede ser utilizado para los demás trabajos de almacén. Estará capacitado para llevar carretillas y para desarrollar su trabajo utilizará todos los medios mecánicos e informáticos puestos a su alcance.

Especialista. Es el operario que, con conocimiento de las distintas clases de artículos existentes en el almacén, sabe conocer las dimensiones, medir, clasificar y estibar de forma adecuada, según el trato especial que requiera cada artículo. Colabora en la atención a los clientes y en la entrega de pedidos, y en la carga y descarga. Se clasificarán en especialista de primera que es el que puede llevar carretillas de más de cinco toneladas y realizar las funciones propias del conductor de furgoneta, de acuerdo con las necesidades del reparto, especialista de segunda, que es el que puede llevar carretillas de hasta cinco toneladas y en especialista de tercera que es el trabajador empleado en las faenas de carga, descarga y remoción y, en general en toda clase de trabajos que requieran esfuerzo físico y un mínimo de atención, bien se realicen éstos en interior o fuera del almacén.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

---

Conductor de vehículo mecánico. Es el trabajador cuya misión consiste en conducir vehículos de tracción mecánica colaborando en los trabajos de carga y descarga de las mercancías que transporta, así como en otros trabajos del almacén. A efectos de salario se clasificarán en conductor de primera (el que está en posesión del carnet de conducir de primera y lleva los vehículos que requieren tal categoría de carnet para ser conducidos), y conductor de segunda (que, poseyendo carnet de conducir de segunda clase, conduce los restantes vehículos).

Los denominados toros pueden ser conducidos por los trabajadores de cualquiera de las categorías del almacén y los chóferes con la única exclusión de los especialistas de tercera, y con las precisiones respecto al tonelaje fijado, para los especialistas de primera y segunda.

Vigilante o sereno. Es el trabajador que tiene como cometido guardar o vigilar el recinto que se le haya encomendado.

Cobrador. Es el operario que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, debiendo ejecutar los demás trabajos similares que les ordenen sus superiores y completando sus trabajos de cobrador con los de auxiliar administrativo.

Personal de limpieza. Es el que se ocupa de la limpieza y aseo del local. Su remuneración será la que por el mismo lapso de tiempo corresponde al especialista de tercera.

Profesionales de oficio. Son los operarios que realizan habitualmente en la empresa trabajos propios de un oficio determinado. Según el grado de preparación se clasificarán en oficiales de primera, de segunda y ayudantes. El aserrador de madera y sus derivados se considerará oficial de segunda.

Todos los profesionales de oficio pueden ser utilizados en trabajos propios de almacén de maderas.

Para cualquier otra categoría profesional no especificada en la anterior relación se estará a lo que determina la Ordenanza laboral de la madera.

#### Artículo 4. Retribuciones.

Las partes firmantes acuerdan el incremento salarial para el año 2012, se establece en el 1,5% sobre las tablas del 2011, así mismo se establece que el incremento para el año 2013 será del 0,40% sobre las tablas del año 2012.

Las partes acuerdan que conscientes de la gravísima crisis que atraviesa el sector, se pacta que los efectos económicos de las subidas salariales correspondientes a los años 2012 y 2013, antes mencionados, se aplicaran a partir del día 1 de enero de 2014.

En relación a los atrasos de convenio correspondientes a los años 2012 y 2013, se acuerda que tan solo se abonaran en caso de extinción de la relación laboral o bien cuando la empresa obtenga beneficios para el resto de los trabajadores.

#### Artículo 5. Caso especial.

No obstante las normas de carácter general que se han establecido en el artículo anterior, los vendedores que perciban comisiones tienen garantizados los mismos mínimos fijados en este Convenio para su categoría. En el supuesto de que durante el año 2008 y siguientes el total percibido por comisiones supere en algún mes la suma de 180 EUR, tal cantidad será absorbida por las comisiones.

#### Artículo 6. Dietas.

Durante el año 2012 el importe de la media dieta será de 9,75 EUR cada día y el importe de la dieta completa será de 41,79 EUR. Para el año 2013, los importes serán 10 EUR para la media dieta y 45 para la dieta completa. En el caso de la dieta completa el empresario deberá pagar las cantidades superiores previa justificación. En los años sucesivos dichos importes se incrementarán con el mismo porcentaje del Convenio.

#### Artículo 7. Absorción y compensación.

Los incrementos salariales que se originen en la negociación del presente Convenio podrán ser absorbidos en su totalidad de cualquier concepto salarial incluido en la nómina, excepto aquellos que sean originarios por la realización de horas extraordinarias o devengo de primas de producción resultantes de la aplicación de un sistema de métodos y tiempos para el cálculo de las mismas así como las primas acordadas entre la empresa y los comités de empresa o

Dilluns, 16 de febrer de 2015

---

delegados de personal que sean por calidad o cantidad de trabajo. Dicha absorción y compensación también será de aplicación cuando se realice la clasificación profesional en grupos profesionales tal y como se establece en el Convenio general de la madera.

### Artículo 8. Período de prueba.

De acuerdo con el Convenio estatal de la madera, podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

- Técnicos titulados superiores: 6 meses.
- Técnicos de grado medio o sin título y personal administrativo cualificado: 2 meses.
- Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.
- El resto de personal: 20 días naturales.

### Artículo 9. Contratación de los trabajadores.

La contratación de trabajadores se efectuará de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y a la normativa específica vigente para cada modalidad contractual, aplicándose dentro de este marco legal general, el que para cada caso está regulado en el Convenio estatal de la madera.

### Artículo 10. Ceses.

El personal que desee cesar en el servicio de una empresa deberá dar un plazo mínimo de 8 días laborables. Tratándose del gerente, director de departamento y jefe de departamento, dicho plazo deberá ser de 1 mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación y pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de partes proporcionales de las pagas extras de Navidad y de verano.

### Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será la que fije el Convenio estatal de la madera, 1.752 horas anuales.

Las empresas que lo deseen podrán trabajar los sábados por la mañana en actividad comercial de atención al bricolaje. El resto del personal trabajará de lunes a viernes.

En cualquier caso se respetará el descanso semanal mínimo de 48 horas, por cuyo motivo los que hayan trabajado los sábados por la mañana no volverán al trabajo hasta el lunes por la tarde.

Sin perjuicio de la jornada laboral a cómputo anual respectivamente prevista en los párrafos anteriores, de este artículo, se recomienda que de mutuo acuerdo, empresa y trabajadores, se haga fiesta el día anterior a Navidad o el posterior a San Esteban.

### Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán anualmente de un período de vacaciones de 26 días que se realizarán desde el mes de junio a septiembre comenzando siempre en lunes. Además tendrán derecho a un segundo período de vacaciones de 4 días, los cuales se disfrutarán preferentemente en Semana Santa, totalizando de esta manera los 30 días naturales de vacaciones fijado por el Estatuto de los trabajadores.

El comienzo de las vacaciones se acordará con 3 meses de anticipación entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o bien directamente entre aquella y los trabajadores cuando no haya representantes de estos últimos.

Las vacaciones se abonarán a razón del promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de inicio de las vacaciones sin contar pero ni las horas extras ni las gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores que cesen durante el año tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique en el momento de la baja en la empresa se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

---

Tratándose de ceses de carácter voluntario si el trabajador ya ha disfrutado de las vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se practique la parte correspondiente a los días disfrutados con exceso en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

A los efectos del devengo de las vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal sea cual sea la causa. Asimismo, considerando que el derecho de disfrute de las vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá este derecho si al finalizar el año el trabajador continúa de baja aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal si aquella es de superior cuantía. El mismo criterio se aplicará a los casos de cese por finalización del contrato.

### Artículo 13. Gratificaciones.

Durante el año 2008 y siguientes el trabajador percibirá las 2 pagas extraordinarias de verano y de Navidad, equivalentes al salario mensual vigente en las anualidades respectivas y cuando corresponda, la antigüedad consolidada y el plus especial previsto en el artículo 20 de este Convenio que corresponda.

Las pagas extras de verano y Navidad se abonarán respectivamente antes del 30 de junio y del 20 de diciembre y se acreditarán por semestres naturales y para cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas extras, por lo tanto:

- Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de acuerdo con los criterios anteriores en el momento de abonarle la liquidación de cese.

### Artículo 14. Permisos y licencias.

De acuerdo con el Convenio general de la madera, el trabajador, previo el correspondiente aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo durante el tiempo y en las condiciones que se establezcan en el anexo 3 de este Convenio (cuadro de permisos y licencias).

El preaviso será siempre obligatorio desde su conocimiento por parte del trabajador, salvo en los supuestos excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar la ausencia.

### Artículo 15. Excedencias.

Se estará a lo que dispone el Convenio general de la madera.

### Artículo 16. Enfermedad.

En caso de baja por incapacidad temporal por contingencias comunes, los trabajadores percibirán desde el primer día el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

En los casos de baja por incapacidad temporal con hospitalización, los trabajadores/as percibirán con cargo a la empresa y mientras dure esta situación, un complemento hasta el 100% de su salario, y de existir convalecencia por dicha hospitalización, este derecho podrá ampliarse durante un periodo máximo de 7 días.

Las empresas abonarán el 100% del salario en las visitas al médico especialista de la Seguridad Social, cuando se prescriba dicha visita por facultativo de medicina general de la Seguridad Social. Siempre por el tiempo imprescindible.

### Artículo 17. Accidentes de trabajo.

En caso de accidente de trabajo ocurrido durante el horario laboral propio de cada trabajador o in itinere se percibirá el 100% del salario real.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

---

### Artículo 18. Revisión médica.

Será obligatoria una revisión médica periódica, según lo establecido en el protocolo de actuación de los servicios de prevención.

### Artículo 19. Prendas de trabajo.

Todo el personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su categoría y labor desarrollada, tendrá derecho a dos prendas de trabajo, de obligatoria utilización durante las horas de servicio, debiendo cuidar de su limpieza durante el período de su vigencia y haciéndose entrega anualmente de dos prendas de repuesto.

Las citadas prendas que la empresa deberá suministrar durante el primer trimestre de cada año serán de calidad suficiente para que su duración sea de 1 año y consistirán en monos para el personal de almacén y de oficio y guardapolvo para el personal administrativo.

La empresa suministrará asimismo a los que trabajen en sitios no suficientemente calefactados una prenda de abrigo que tendrá una duración de 2 años.

Estas prendas se considerarán propiedad de la empresa durante el plazo de su vigencia, no pudiendo ser utilizadas por el personal en horas ajenas al servicio, aún cuando se le autoriza para usarlas en los viajes de ida y de vuelta a su domicilio.

### Artículo 20. Supresión y compensación de los premios de jubilación.

A partir del 1 de enero de 2004 desaparece el premio de jubilación. Para compensar los derechos adquiridos hasta el 31 de diciembre de 2003, se crea un plus especial que tendrá el mismo trato que la antigüedad consolidada. Su importe será igual al que correspondería a cada trabajador por premio de jubilación contado hasta el 31 de diciembre de 2003, dividido por el número de meses más pagas extras que faltan hasta la fecha en que el trabajador cumplirá la edad de 60 años.

Este plus especial que no es absorbible ni compensable, desaparecerá al cumplir el trabajador la edad de 60 años.

Los trabajadores que a la firma del Convenio tengan más de 60 años perciban las cantidades meritadas como premio de jubilación según el Convenio vigente en 2003. Estas cantidades se abonarán durante la vigencia del Convenio.

### Artículo 21. Derechos sindicales.

Todas las empresas dispondrán de un tablón de anuncios sindicales para que sea utilizado por los trabajadores.

En las empresas con un solo delegado, dispondrá éste de 60 horas trimestrales para desarrollar sus tareas sindicales. En las empresas de más de un delegado o con comité de empresa, cada miembro dispondrá de 20 horas mensuales. Estas horas podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios miembros.

Asimismo los representantes sindicales gozarán de las facilidades necesarias para el cobro de las cuotas a sus afiliados, sin menoscabar la marcha de la empresa.

Las empresas autorizarán la celebración en sus locales de reuniones en los casos de expediente de regulación de empleo, reducción de jornada u otras crisis semejantes dentro de la jornada de trabajo, pudiendo asistir los asesores sindicales.

Con referencia a las secciones sindicales, se estará a lo que dispone la Ley orgánica de libertad sindical y en cuanto al resto de derechos y garantías sindicales, se acepta expresamente lo dispuesto en la legislación vigente.

En las empresas cuya plantilla supere los 100 trabajadores, y en concepto de mejora de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley orgánica de libertad sindical, los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria, podrán nombrar un delegado sindical, con los derechos y obligaciones que se derivan de dicho artículo.

Dilluns, 16 de febrer de 2015

## Artículo 22. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral se deriva una situación de invalidez en su grado de incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 23.437 EUR de una sola vez si la contingencia se produce durante los años 2012-2013.

En caso de muerte, también como consecuencia de accidente laboral tendrán derecho a percibir las cantidades indicadas en el párrafo anterior los beneficiarios o, en su defecto, el cónyuge superviviente o los causahabientes.

## Artículo 23. Disposición final.

Todas aquellas empresas que a partir del día 1 de enero de 2012 han venido satisfaciendo cantidades a sus trabajadores a cuenta de este Convenio, deducirán el importe total de dichas entregas anticipadas de la liquidación de las diferencias que deberán satisfacer a sus trabajadores como consecuencia de los incrementos salariales previstos en dicho Convenio.

## Artículo 24. Comisión Paritaria.

Se crea un organismo mixto denominado Comisión Paritaria compuesto por los sindicatos abajo firmantes y los representantes de la patronal, para la interpretación del presente Convenio y cualesquiera otras facultades que les correspondan.

Esta Comisión Paritaria constará de ocho miembros: cuatro representantes de las centrales sindicales (dos de Comisiones Obreras y dos de la Unión General de Trabajadores) y cuatro de la Gremi del Comerç de la Fusta de Catalunya (FUSTACA).

## Artículo 25. Adhesión al Acuerdo interprofesional de Cataluña.

Las partes firmantes de este Convenio se someten expresamente al Acuerdo interprofesional de Cataluña suscrito por el Fomento y por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores en todo lo que hace referencia al Tribunal Laboral previsto en su artículo 3.

## Artículo 26.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen que a partir del mes de septiembre de 2014 iniciarán las conversaciones a fin de estudiar la adecuación de la clasificación profesional de aquello que se establece en el Convenio general de la madera.

## Anexo 1.

### Cuadro de permisos y licencias.

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Retribución
Muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros	3 días naturales y 5 desplazamiento más de 150 km	B
Enfermedad grave padres, suegros, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y abuelos	3 días naturales y 5 desplazamiento más de 150 km.	B
Muerte de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales y 4 desplazamiento más de 150 km.	B
Enfermedad grave nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales y 4 desplazamiento más de 150 km.	B
Nacimiento hijo o adopción	3 días naturales y 5 desplazamiento más de 150 km.	B
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	C
Cambio domicilio habitual	1 día laborable	B
Deber inexcusable de carácter político o personal	Tiempo indispensable o el que marque la norma	B
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia 1 hora o dos medias horas o reducción jornada en media hora	A
Traslado artículo 40 del Estatuto de los trabajadores	3 días laborables	B
Matrimonio de los hijos, padre o madre	1 día natural	B
Funciones sindicales o representación trabajadores	Tiempo fijado en la norma correspondiente	A
Renovación DNI	Tiempo indispensable	A
Recuperación carnet conducir con asistencia a los cursos necesarios cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	Tiempo indispensable	A

Nota aclaratoria respecto a la letra de la retribución:

A: Se percibirán todos los conceptos salariales incluidos los complementos no salariales.

B: Percepción de todos los conceptos salariales.

C: Percepción de todos los conceptos salariales menos complementos por trabajo.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 16 de febrer de 2015

Anexo 2.

Tablas salariales para 2012.

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Gerente	2.618,98	36.665,72
Director	2.294,97	32.129,58
Jefe de departamento	2.203,20	30.844,80
Jefe de establecimiento	2.023,17	28.324,38
Oficial administrativo 1ª	1.846,47	25.850,58
Oficial administrativo 2ª	1.667,01	23.338,14
Auxiliar administrativo	1.387,16	19.420,24
Encargado	1.667,01	23.338,14
Supervisor de vendas	1.667,01	23.338,14
Viajante, corredor y representante	1.428,67	20.001,38
Dependiente	1.490,26	20.863,64
Capataz	1.537,11	21.519,54
Especialista 1ª	1.490,26	20.863,64
Especialista 2ª	1.451,41	20.319,74
Especialista 3ª	1.405,90	19.682,60
Chófer vehículo pesado	1.527,74	21.338,36
Chófer vehículo ligero	1.504,99	21.069,86
Vigilante	1.405,90	19.682,60
Cobrador	1.405,90	19.682,60
Oficial 1ª profesional	1.519,72	21.276,08
Oficial 2ª profesional	1.476,88	20.676,32
Ayudante profesional	1.405,90	19.682,60
Formación primer año	785,96	11.003,44
Formación segundo año	882,36	12.353,04
Personal de limpieza	1.403,22	19.645,08
Mitja dieta	11,26	-
Dieta completa	48,21	-

Anexo 3.

Tablas salariales para 2009.

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Gerente	2.629,46	36.812,44
Director	2.304,15	32.258,10
Jefe de departamento	2.212,01	30.968,14
Jefe de establecimiento	2.031,26	28.437,64
Oficial administrativo 1ª	1.853,66	25.951,24
Oficial administrativo 2ª	1.673,68	23.431,52
Auxiliar administrativo	1.392,71	19.497,94
Encargado	1.673,68	23.431,52
Supervisor de vendas	1.673,68	23.431,52
Viajante, corredor y representante	1.434,38	20.081,32
Dependiente	1.496,22	20.497,08
Capataz	1.543,26	21.605,64
Especialista 1ª	1.496,22	20.947,08
Especialista 2ª	1.457,22	20.401,08
Especialista 3ª	1.411,52	19.761,28
Chófer vehículo pesado	1.533,85	21.473,90
Chófer vehículo ligero	1.511,01	21.154,14
Vigilante	1.411,52	19.761,28
Cobrador	1.411,52	19.761,28
Oficial 1ª profesional	1.525,80	21.361,20
Oficial 2ª profesional	1.482,79	20.759,06
Ayudante profesional	1.411,52	19.761,28



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dilluns, 16 de febrer de 2015

---

Categoría	Salario mensual	Salario anual
Formación: primer año	789,10	11.047,40
Formación: segundo año	885,89	12.402,46
Personal de limpieza	1.408,83	19.723,62
Mitja dieta	11,31	-
Dieta completa	48,40	-

Barcelona, 29 de desembre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès