

Dijous, 16 de març de 2017

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casa Ametller, SL, per als anys 2015-2020 (codi de conveni núm. 08101691012017)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casa Ametller, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de novembre de 2015 i de conformitat amb el que disposen 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 i 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 de l'empresa Casa Ametller, SL, per als anys 2015-2020 (codi de conveni núm. 08101691012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CASA AMETLLER, SL, PER ALS ANYS 2015-2020.

Secció primera. Condicions generals.

Article 1. Determinació de les parts.

El present conveni col·lectiu es subscriu entre la representació de la empresa Casa Ametller, SL i las totalitat del Comitè d'Empresa de la companyia adscrit al sindicat UGT.

Article 2. Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu s'aplicarà en els centres de treball de l'empresa Casa Ametller, SL, dedicats a la distribució i a la venda de productes alimentaris i activitats annexes, d'acord amb la determinació dels àmbits territorial i personal establerts a continuació.

Article 3. Àmbit territorial.

Seran d'aplicació les normes regulades en el present Conveni col·lectiu a tots els centres de treball de la província de Barcelona.

Article 4. Àmbit personal.

El present Conveni col·lectiu afecta la totalitat dels treballadors/es que presten actualment serveis a l'empresa, dins el seu àmbit territorial, i els que hi ingressin d'ara endavant, i en queden exclosos tan sols les persones que realitzin funcions d'alta direcció o gestió de l'empresa, d'acord amb l'article 2n. de l'Estatut dels treballadors.

Article 5. Àmbit temporal.

La durada d'aquest Conveni serà des de l'1 de gener de 2015 fins al 31 de desembre de 2020.

Article 6. Entrada en vigor.

Aquest Conveni entrarà en vigor en el moment de la seva signatura i els seus efectes respecte el contingut econòmic seran els previstos en l'article 15 del present text.

Dijous, 16 de març de 2017

---

## Article 7. Absorció.

Seràn absorbibles i compensables tots aquells conceptes salarials que en caràcter personal s'apliquin en l'actualitat, excepte aquells que corresponguin a funcions o lloc de treball.

## Article 8. Garantia "ad personam"

Es respectaran les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, tot mantenint-se estrictament com a complement personal o "Ad personam"

## Article 9. Denúncia i revisió.

La denúncia que proposa la revisió d'aquest Acord s'ha de presentar al Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya abans de dos mesos de la data d'expiració del termini de vigència o de qualsevol de les pròrrogues.

El procediment de revisió s'haurà d'ajustar al que estableixin les disposicions vigents en la matèria.

Si les negociacions, deliberacions o estudis es prolonguessin més enllà de la vigència del present Acord, s'entendrà que es continuarà aplicant fins que entri en vigor el nou Acord o la revisió sí procedeix.

## Article 10. Dret Supletori.

Per tot allò que no preveu aquest conveni col·lectiu, les parts, de mutu acord, estableixen que es regiran pel Conveni col·lectiu marc de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya i per l'Estatut dels treballadors així com per les normes, lleis o reglaments que s'estableixin en cada moment i que hi siguin d'aplicació.

## Secció segona. Organització del treball.

### Article 11. Organització del treball.

L'organització de la feina d'acord amb el que preveu aquest Acord, correspon a la Direcció de l'Empresa, la qual l'ha de dur a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, la Direcció i el control de la feina i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

Si es delega per a facultats directives, aquesta delegació s'ha de fer de manera expressa, amb la intenció que sigui suficientment coneguda tant pels qui reben la delegació de facultats com pel qui després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat.

L'Organització de la Feina té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basant-se en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Per aquest objectiu és necessària la col·laboració comuna de les parts integrants de l'empresa: Direcció i Treballadors/es.

Els treballadors podran ser desplaçats a qualsevol dels centres de treball de la companyia en un radi de 50 Km. des de el seu domicili habitual. Pels primers 40 km. de desplaçament no rebran cap mena de compensació. Tot allò que superi els 40 km. fins els 50 km. rebrà una compensació màxima de 44 EUR bruts al mes, o la part proporcional pels km. desplaçats en aquest tram, i només durant el temps que duri aquest desplaçament.

Aquests desplaçaments de centre de treball hauran de ser preavisats amb un mínim de tres dies. En casos d'urgència i/o necessitat, degudament justificats, aquest preavis es podrà veure reduït a 24 hores.

### Article 12. Jornada laboral.

La jornada màxima ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, en còmput anual, que representa 1826 a l'any.

Dijous, 16 de març de 2017

---

La distribució de la jornada s'efectuarà per a la Direcció de l'empresa, de forma irregular amb la possibilitat de concentrar els períodes de treball en determinats dies, mesos o períodes, en funció de les necessitats de la organització del treball, respectant, en tot cas, els descansos legals.

La jornada es desenvoluparà en els centres de treball, preferentment, de dilluns a dissabte. No obstant, en els centres en els que per raó de la seva ubicació o criteri comercial, de distribució, organitzatiu o de producció es consideri oportú, la distribució de la jornada es realitzarà de dilluns a diumenge, respectant, en tot cas els descansos i la jornada màxima anual. Per raó de la distribució de la jornada de dilluns a diumenge, es podran treballar fins un màxim de 14 festius (12 nacionals i 2 locals i/o autonòmics). Aquesta circumstància suposarà una compensació de 11 EUR bruts per cada hora treballada en cada un d'aquests festius.

Si per causes organitzatives o situacions sobrevingudes fos necessari es podrà portar a terme, en caràcter extraordinari la modificació del calendari notificat.

Amb caràcter trimestral es verificaran les hores treballades per a cada treballador als efectes de procedir a la compensació de les hores treballades de mes. Aquesta compensació, que es realitzarà preferentment en jornades completes, es portarà a terme de mutu acord amb l'empresa.

No obstant el que s'estableix en l'apartat anterior, en els tres mesos següents a la finalització de l'any natural, es verificarà la jornada efectivament treballada per a cada treballador, procedint-se, si correspon, a la compensació de les diferències de l'any anterior.

Sempre que la duració de la jornada diària excedeixi de 6 hores continuades, es tindrà dret a un període de descans de 20 minuts, que no se considerarà temps de treball efectiu.

### Article 13. Vacances.

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir de 30 dies naturals de vacances, distribuïts segons el Calendari Laboral.

Les vacances no es podran compensar en metàl·lic, ni totalment ni parcialment.

S'estableix que el còmput de vacances es determinarà a partir del criteri d'any natural (gener a desembre).

S'estableixen, per a l'àrea de retail (comercial), dos períodes de vacances: estiu i hivern. En el període d'estiu, que es fixa del 1 de juny al 30 de setembre, es podrà realitzar un màxim de 14 dies de vacances, gaudint-se durant el resta de l'any els altres dies. Excepcionalment, i fora dels períodes estivals, es podran gaudir els 30 dies continuats de vacances sempre que ho permeti la organització del centre de treball. En cap cas coincidiria amb els períodes de Nadal i/o Setmana Santa.

L'inici de les vacances es computarà des de el primer dia no treballat, fins el dia anterior a la incorporació, qualsevol que sigui el seu caràcter.

Els períodes de vacances s'establiran per setmanes senceres i es començaran sempre en dilluns encara que fos festiu i finalitzant en diumenge.

La direcció de l'empresa, podrà excloure de la planificació anual de les vacances aquells períodes de màxima activitat en funció de la localització dels centres de treball de que es tracti.

### Article 14. Classificació professional.

La classificació professional d'aquest Acord s'articularà mitjançant el sistema de grups segons el que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors.

La definició de cada grup professional és la que es determina a continuació:

Grup 1: Direcció.

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius globals en l'àmbit de treball de la seva incumbència, i se'n responsabilitzen.

Dijous, 16 de març de 2017

---

Transformen aquests objectius globals en objectius concrets d'equip, havent de crear, en conseqüència, les normes generals necessàries per assolir els objectius proposats.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de planificar, organitzar i dirigir.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen del més alt grau d'autonomia sobre l'àmbit de treball que li hagi estat encomanat.

Tal acompliment es tradueix en la realització de comeses relacionades amb investigació, estudi, anàlisi, assessorament, planificació, avaluació i previsió o altres d'anàloga naturalesa, o d'organització i control dels processos de treball a realitzar i, en el seu cas, dels treballadors que els han de dur a terme, així com la seva motivació, integració i formació.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional precisen d'un coneixement teòric i pràctic adquirit a través d'una formació del nivell més alt i/o d'una experiència dilatada.

Requereixen la seva inclusió, expressa, en l'organigrama empresarial com "nivell de Direcció".

Grup 2: Comandaments funcionals i/o d'àrea.

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius concrets d'equip i se'n responsabilitzen.

Transformen els objectius concrets d'equip en tasques individuals, havent de crear normes i procediments per a aquestes tasques, d'acord amb les normes i procediments generals del seu equip, controlant i coordinant, de forma pròxima, les activitats i els resultats d'un equip de treball.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de gestionar, organitzar i coordinar.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional precisen de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

No s'inclou en aquest grup aquells treballadors a qui se'ls encomanen tasques directes d'organització, coordinació, supervisió o control en els (dels) punts de venda o en magatzems sobre el personal operatiu.

Grup 3: Tècnics, administratius i caps d'àrea.

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup, la seva dedicació i especialització en tasques concretes.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tot aquell treballador la tasca principal del qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixin en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

Grup 4: Comandaments.

Amb unes orientacions precises i/o directores específiques, assumeixen objectius concrets del seu entorn operatiu i del seu equip i se'n responsabilitzen.

Dijous, 16 de març de 2017

---

Assumeixen la responsabilitat d'un o varis punts de venda o un magatzem o una secció autònoma d'una plataforma logística, sota la dependència d'un coordinador de zona o àrea. Organitzen els objectius i comeses concretes del seu àmbit funcional i supervisen i coordinen, de forma pròxima, les activitats i els resultats del seu equip de treball.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat d'organitzar, coordinar, supervisar o controlar l'equip assignat en l'àmbit funcional sota la seva responsabilitat. Precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'Empresa.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional necessiten de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

Grup 5: Professionals.

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup, l'assumpció de totes les funcions o activitats pròpies del procés operatiu. Des de la logística de productes i matèries, la seva preparació, ubicació, reposició, com quant comporta atenció al públic en totes les seves variables, tals com a subministrament, informació, venda, atenció, etc. En suma són els treballadors directament o indirectament vinculats a les operacions dels punts de venda, magatzems i plataformes logístiques.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tot aquell treballador la tasca principal del qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixen en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

La conducció de màquines per a transport de mercaderies, emmagatzematge, distribució, reposició, etc., s'inclou en aquest Grup professional.

Grup 6: Categoria de nou ingrés.

Per tot aquell personal que sense qualificació professional ni experiència laboral prèvia a l'Empresa, realitzin les tasques no qualificades pròpies del Grup 5 que li han estat assignades, sota dependència directa i supervisió dels seus superiors. En cap cas els treballadors que accedeixin a l'empresa a través d'aquesta categoria especial es mantindrà en aquest grup per un període superior a 12 mesos.

Com Annex nº 1 d'aquest conveni, s'adjunta taula d'equivalències entre l'actual sistema existent de categories professionals i la seva correspondència als grups professionals que consten en el present Article.

Secció tercera. Condicions econòmiques.

Article 15. Retribucions, salaris i actualitzacions.

S'estableix per tota la durada del Conveni les següents retribucions i revisions:

L'aplicació de les revisions salarials serà d'aplicació, en tot cas, si el benefici net.

després de impostos és superior al 3%, en aquest cas es produirà un increment del 0'5% sobre els imports establerts en l'Annex II d'aquest acord. A partir d'aquí, i per cada punt d'increment dels esmentats beneficis l'increment salarial serà

Dijous, 16 de març de 2017

de 0'5% punts fins a un topall màxim acumulat d'un 3% d'increment, així doncs i seguint el següent exemple, els increments es produïrien en la forma següent:

<u>Benefici net després de impostos</u>	<u>Increment</u>
2'5%	0,6%
3'5%	1'5%
4% o més	2%

Serán a càrrec del treballador/a les retencions que siguin procedents a cada moment, relatives a assegurances socials, a càrrec de l'IRPF i d'altres legalment establertes, segons la normativa tributària i de seguretat social vigent a cada moment.

Les millores salarials de tots els emoluments seran compensables i absorbibles per totes les variacions que en matèria salarial puguin sorgir en el futur i es respectarà com a mínim el salari fixat en el present acord.

Les taules de salaris i altres retribucions, fixades en aquest article figuraran amb detall als Annex II.

Les actualitzacions es portaran a terme d'acord amb l'augment previst segons consta en aquest Article.

El salari s'abonarà mensualment.

Article 16. Gratificacions extraordinàries.

S'abonaran dues gratificacions extraordinàries (Gratificació d'Estiu i Gratificació de Nadal) de 30 dies per a cada una.

En qualsevol cas les gratificacions extraordinàries es podran satisfer de forma mensual prorratejada.

Les Gratificacions Extraordinàries s'abonaran segons el Salari Conveni de l'Annex II de la taula salarial.

Article 17. Plus de treballs nocturns.

L'Empresa abonarà als treballadors que realitzin el torn de nit, comprès entre les 22 h i les 6 h, una retribució específica del 25% sobre el salari establert a l'Annex I d'aquest Acord.

Article 18. Plus de treballs específics.

1. Complement de responsabilitat:

El complement de responsabilitat s'abonarà a tots els treballadors que desenvolupin tasques de responsabilitat en els diferents centres de treball de la companyia, a diferents nivells, en funció de del coneixement específic del lloc, formació, i polivalència.

Els criteris de formació s'establiran segons un pla de carrera fixat per la companyia.

En el moment en que el treballador deixi de fer les funcions de responsabilitat que li han estat encomanades deixarà de percebre el complement aquí establert.

2. Complement de dedicació/disponibilitat:

S'abonarà a tots aquells treballadors que de forma habitual tinguin l'obligació de variar els seus horaris de treball.

3. Menyscapte de moneda:

El personal que presti serveis de venda al públic tindrà dret a percebre, en concepte de menyscapte de moneda, la quantitat de 72 EUR al mes.

L'aplicació del menyscapte no suposa en cap cas la renúncia per part de l'empresa a aplicar les facultats disciplinàries que corresponguin en cas d'acreditar-se que el dèficit obeeix a conducta fraudulenta del treballador.

El menyscapte s'abonarà en proporció amb el temps treballat en el punt de venda.

Dijous, 16 de març de 2017

#### 4. Objectius:

Per a cada un dels exercicis es fixaran els objectius que corresponguin a cada un dels centres de treball i punts de venda de la companyia.

Secció quarta. Part social.

Article 19. Permisos i llicències.

El treballador/a, amb avís previ i una justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a percebre el Salari Conveni, per algun dels motius i temps que es determinen en Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, que en qualsevol cas haurà de ser superior a 100 km del seu lloc de residència, el termini serà de quatre dies.

Als efectes dels permisos aquí establerts es considera parents per consanguinitat els avis, pares, fills germans i nets i parents per afinitat els avis, pares, fills germans i nets de la parella.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi l'impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà passar l'empresa al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 d'aquesta Llei.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari que tingués dret en l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagi de realitzar dins de la jornada de treball, d'acord amb els següents criteris:

1. La treballadora ve obligada a atorgar un preavís de 48 hores a l'empresa, llevat de cas d'urgència.

2. S'exigirà prescripció facultativa.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat. D'aquest permís podran gaudir indiferentment la mare o el pare en cas de que ambdós treballin. En qualsevol cas serà possible la seva acumulació en els termes legalment previstos i que en l'actualitat es fixa en 13 dies naturals.

En virtut del que preveu l'apartat sisè de l'article 37 del vigent Estatut dels treballadors pels casos en els que correspongui una reducció de jornada de les previstes a l'apartat cinquè del mateix article 37 del vigent Estatut del Treballadors s'estableix una concreció horària en els termes següents:

Les reduccions es portaran a terme tenint com a referència l'hora de finalització de torn.



Dijous, 16 de març de 2017

---

En qualsevol cas es respectaran els dies de treball (dilluns a dissabte/diumenge).

Article 20è. Roba de treball.

L'Empresa lliurarà al personal, que hagi d'anar uniformat, dos uniformes, així com els equips de protecció individual necessaris per a cada lloc de treball, en el moment de la seva incorporació i serà d'us obligatori per al desenvolupament de les seves tasques.

La renovació dels uniformes i d'altre roba de treball es realitzarà amb la periodicitat suficient en funció de l'exigible bona presència i imatge.

Serà obligació del personal cuidar la seva roba de treball i mantindre-la neta.

Quan el treballador cesi en el seu lloc de treball, amb independència del motiu, haurà de retornar a l'empresa tots els equips de treball i eines que l'empresa li hagi facilitat en ocasió de la seva feina (roba, epis, ordinador, telèfon...).

De no ser així, l'empresa podrà descomptar al treballador de la seva liquidació final el import de l'equip no retornat.

Secció cinquena. Contractació.

Article 21. Contractacions.

21.1. No es produirà cap tipus de discriminació dels treballadors eventuais i temporals respecte dels fixos. Amb relació a les percepcions salarials, hores extres, vacances, lliurança setmanal, llicències, uniformitat i qualsevol una altra millora o benefici social que gaudeixin els treballadors fixos s'aplicaran a aquests treballadors, d'acord amb la modalitat i durada del tipus de contractació que s'hagi efectuat.

21.2. Els treballadors a temps complet que desitgin fer una novació del seu contracte de treball transformant-lo a temps parcial, podran fer-ho previ acord amb la Direcció de l'empresa, en el qual s'establiran les noves condicions de treball.

21.3. En matèria de contractació s'estarà al disposat en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i altres normes legals d'aplicació que, en cada moment, resultin d'aplicació incloent les de caràcter conjuntural, de foment d'ocupació, o que comportin reforma del mercat laboral que seran aplicades tan aviat entrin en vigor.

21.4. La durada màxima del contracte eventual (art. 15.1.b, del TRLET) i la seva pròrroga no podrà excedir de 12 mesos acumulats, en un període de 18 mesos, computats des de la data del contracte inicial. De modificar-se legalment la durada dels esmentats contractes les parts acorden que el temps màxim de prestació laboral coincidirà amb l'assenyalat com a màxim potestatiu en la norma legal.

21.5. Els contractes d'obra o servei no podran excedir, en la seva durada, de 36 mesos. Les causes específiques de l'esmentada contractació, a més de les genèriques, són les d'obertura i llançament d'un nou punt de venda, implantació de nous sistemes organitzatius o informàtics, així com qualsevol altra activitat materializable en un resultat tangible o identificable en si mateixa de manera objectiva.

Transcorregut l'esmentat termini, es convertiran automàticament en indefinits pel transcurs del termini màxim de durada, llevat de modificació legal d'aquesta modalitat contractual, en el cas de la qual s'ajustaran a la nova regulació.

21.6. Quant a l'opció de la modalitat de la jubilació parcial (article 12.6 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i article 215.2 del Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, que aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social) només resultarà aplicable en tant es mantingui o repreneu tal possibilitat legal i sobre aquelles persones que comptin amb l'edat mínima requerida o més, i que compleixin amb els requisits necessaris per accedir a la jubilació parcial. Serà així mateix d'aplicació als treballadors que els substitueixin en la part de jornada que deixi vacant a través d'un contracte de relleu en tant es mantingui o repreneu tal opció legal de modalitat contractual.

En qualsevol cas, l'accés a la jubilació parcial de les persones interessades requerirà que s'assoleixi el corresponent acord individual entre el treballador i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial i del contracte de relleu.



Dijous, 16 de març de 2017

La reducció acordada de jornada i de salari s'ajustarà a l'article 215.2 de la Llei General de la Seguretat Social, i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu, per tal de completar la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts pel costum i al present Conveni col·lectiu.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària, llevat que s'hagués optat per contractacions indefinides.

Si bé el treballador rellevista haurà de pertànyer al mateix grup professional que el treballador jubilat parcialment, la prestació dels seus serveis no necessàriament s'haurà de realitzar al mateix centre de treball a què pertanyi el treballador substituït podent ser contractat el rellevista a qualsevol centre de treball que tingués l'empresa a què pertanyi el treballador jubilat parcialment i dins de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

El contracte de relleu que celebri l'empresa podrà ser a jornada completa.

Els presents acords en matèria de jubilació parcial i de contracte de relleu quedaran sense efecte o en suspens en el cas que sigui modificat l'actual cos regulador de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu bé a efectes de Seguretat Social, estant en tal cas a la nova legislació, sense afectar les contractacions que continuessin vigents per haver subscrit en període admès legalment.

La previsions contingudes en el present acord en matèria de jubilació parcial/contracte de relleu queden així mateix condicionades que l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) reconegui el treballador interessada la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial.

Article 22. Períodes de prova.

S'estableixen els següents períodes de prova màxims segons naturalesa del contracte i grups professionals:

Contractes indefinits:

- Grups 1 i 2: 9 mesos.
- Resta de grups: 6 mesos.

Contractes de duració determinada:

- Grups 1 i 2: 6 mesos.
- Resta de grups: 3 mesos.

Durant aquest període tant l'empresa com el treballador podran procedir a la resolució del contracte o desistir del període de prova sense necessitat de previ avis i sense que cap de les parts tingui dret a cap mena d'indemnització.

El cessament voluntari haurà de ser preavisat a l'empresa almenys amb 30 dies en el cas dels Grups 1 i 2 i amb 15 dies en la resta de grups. La manca de preavis total o parcial donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació els dies no preavisats.

Secció sisena. Codi de conducta.

Article 23. Faltes i sancions.

L'exercici de la facultat sancionadora, per incompliments laborals, correspon a la Direcció de l'empresa, qui s'ajustarà en la imposició de sancions als tràmits procedimentals previstos en la legislació aplicable.

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que, en caràcter general, s'estableixen seguidament:

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

Dijous, 16 de març de 2017

---

### 1. Lleus:

- a) Les de distracció, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.
- b) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
- c) La falta de preavis, quan es falti al treball per motiu justificat, tret que s'emprovi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
- d) L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'originés perjudici greu a l'empresa, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- e) Petites distraccions en la conservació del material, inclòs l'uniforme i estris de feina.
- f) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- g) No comunicar a l'Empresa els canvis de domicili.
- h) Les discussions amb els companys de feina dins de les dependències de l'Empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
- i) La vulneració com a primera vegada d'alguna de les normes establertes en el Codi de conducta propi de l'empresa.
- j) Aparcar el vehicle a l'aparcament de clients sense permís, excepte que sigui per anar a realitzar al seva pròpia compra.

### 2. Greus:

- a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
- b) Faltar un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- c) Entregar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.
- d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de feina. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici per a l'empresa o afectés la salut o higiene laboral, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- e) Distracció important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment o a l'uniforme i estris de feina.
- f) Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'Empresa.
- g) Discussions molestes amb els companys de feina en presència del públic.
- h) Fumar als llocs en què aquest prohibit, d'acord amb la senyalització existent.
- i) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit comunicació escrita.
- j) La no aportació de l'informe d'IT dins del termini legalment establert, així com els informes de confirmació. Aportació que, en qualsevol cas, s'haurà de fer en el termini màxim de 24 hores fins i tot per aquelles baixes o assistències que no vagin mes enllà d'aquestes 24 hores.
- k) La vulneració per segona vegada d'alguna de les normes establertes en el Codi de conducta propi de l'empresa.
- l) Falta de neteja (roba neta, no portar el cabell recollit, mans i ungles brutes, ungles llargues....).

### 3. Molt Greus:

- a) Faltar tres dies al treball durant el període de dos mesos, sense causa justificada.

Dijous, 16 de març de 2017

---

- b) Fraud, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de feina o qualsevol una altra persona al servei de l'Empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense expressa autorització de l'Empresa. És indiferent el valor del defraudat o utilitzat per a si o tercers.
- d) Acceptar recompenses o favors de qualsevol tipus sense l'autorització de l'empresa.
- c) La simulació de malaltia o accident.
- d) Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
- e) Falta notòria de respecte o consideració al públic, així com els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de feina i al públic en general.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa, així com utilitzar-los per a ús propi o treure'ls de les dependències de l'empresa sense la corresponent autorització.
- g) El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'Empresa.
- h) L'embriaguesa o drogo dependència manifestada en la jornada laboral.
- i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
- k) La continuada i habitual falta de neteja i netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
- l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
- m) La reincidència o reiteració en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.
- n) Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual.
- o) La persecució moral en el treball, entenent "persecució moral" com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta dirigida a menyscarbar" (gesto o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempti, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de feina.
- p) La vulneració per tercera vegada d'alguna de les normes establertes en el Codi de conducta propi de l'empresa.
- q) Portar una mala gestió de la secció o del centre de treball de forma que baixi el nivell de vendes i/o productivitat.
- r) La utilització dels mitjans informàtics de l'empresa per a altres usos privats que no siguin els propis del desenvolupament de les tasques encomanades.
- s) El robatori, furt, o "malversació" comesos tant a l'empresa com als companys/es de treball o qualsevol persona dintre o fora de l'empresa, fos quin fos l'import. Tindrà la mateixa consideració el consum de qualsevol producte sense haver-lo pagat amb anterioritat, així com cobrar-se o vendre's a si mateix o a familiars, la apropiació de productes de l'empresa destinats a les escombraries, rebuig o promoció, realitzar el cobrament en caixes amb el password propi o d'una altra persona, i en tot cas, la vulneració de la normativa de l'empresa sobre compra de productes de la botiga.

Les parts consideren positives la integració de suposats exemplificatius i no limitadors de les faltes referides laborals en l'àmbit funcional d'aquest conveni, especialment aquells que responguin a les especificitats del sector. A tal efecte i sens detriment de la regulació continguda en aquest article, les parts acorden considerar aquesta integració de suposats exemplificatius i no limitadors com "negociació oberta" per incorporar posteriorment a l'entrada en vigor del present Acord aquells acords o compromisos que s'assoleixin sobre això. En especial la incorporació d'un codi de conducta propi.

Dijous, 16 de març de 2017

---

Article 24. Sancions.

Sancions.

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes de l'estipulat al present Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador.

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins tres dies.

Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de quatre a vint dies.

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.

Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets en l'empresa.

Les sancions es consideraran prescrites, des que l'empresa hagi tingut coneixement als 10 dies, per a faltes lleus; als 20 dies, per a faltes greus, i als 60 dies, per a faltes molt greus. En tot cas prescriuran als sis mesos des que es va cometre la infracció.

Secció setena. Comissió paritària.

Article 25e. Comissió paritària.

1. Constitució i composició.

Les parts signants acorden la creació de la Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu com a òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge, mediació, aplicació i vigilància del seu compliment.

Aquesta Comissió es compondrà, de manera o forma paritària, per 4 vocals: Dos d'ells en representació de l'empresa, que seran les següents persones: el cap de Recursos Humans i una altra persona designada per la Direcció de l'empresa. Dos més en representació dels treballadors: 2 membres del Comitè d'Empresa. El lloc de secretari de la Comissió serà rotatori entre les parts components.

2. Reunions.

Qualsevol de les parts que integren la Comissió Paritària pot convocar reunions notificant-ho al secretari. La convocatòria haurà de contenir els punts que constitueixen l'objecte de la reunió.

Correspon al secretari de la Comissió procedir a la seva convocatòria formal en el termini màxim de 15 dies a comptar des de la recepció de la sol·licitud.

Perquè les reunions siguin vàlides serà necessària l'assistència de la meitat més 1 dels seus membres. Les reunions se celebraran en el lloc, data i hora prèviament assenyalats.

Els acords es prendran per majoria d'assistents (i és possible la delegació de vot reconeguda per ambdues parts) i seran vinculants per a tots.

3. Competències.

A la Comissió Paritària se li atribueix específicament el coneixement de les següents qüestions:

Dijous, 16 de març de 2017

- a) Adaptació del contingut del text del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es puguin produir durant la seva vigència.
- b) Adequació dels increments salarials per al període de vigència d'aquest Conveni.
- c) Vigilància del compliment d'allò pactat.
- d) Interpretació del text del Conveni col·lectiu.
- e) Coneixement i resolució de conflictes derivats de la interpretació i aplicació del Conveni. Se sotmetran expressament les parts a la mediació i arbitratge necessaris si això calgués per la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació i interpretació del text articulat, arbitratge que podrà correspondre al Tribunal Laboral de Catalunya o a qualsevol altre que es decideixi.
- f) Aquelles altres que li atribueixi expressament aquest Conveni.

La Comissió Paritària tindrà un màxim de 3 mesos per a resoldre els temes tractats.

Article 26. Procediment de resolució de conflictes.

Als efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que es poguessin presentar, en els procediments dels articles 40, 41 i 82 de l'Estatut dels treballadors, tant de caràcter jurídic com de interessos, derivats de la aplicació o interpretació d'aquest Conveni i sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en la representació atribuïda, pacten expressament sotmetre les discrepàncies al Tribunal Laboral de Catalunya a través dels procediments establerts en el seu reglament, sempre que no estiguin exclosos i als efectes del que preveu els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Disposició addicional única.

L'Empresa posarà en marxa el procés per l'elaboració i implementació d'un Pla d'Igualtat segons les directrius de la normativa vigent en la matèria.

ANNEX I. QUADRE D'EQUIVALÈNCIES DE CATEGORIES PROFESSIONALS.

Grup I	Gerent/a
Grup II	Cap de departament (producció, controlling, informàtica, RRHH...) Supervisor/a / Coordinador/a d'àrea
Grup III	Tècnic/a de qualsevol àrea (informàtica, disseny...) Oficial administratiu
Grup IV	Cap d'àrea / zona Encarregat/da de botiga Responsable obrador Segon/a encarregat/da
Grup V	Auxiliar administratiu/va (Aux. Adm, Aux. Adm D, administratives) Oficial/a 3ra. Deponent/a Ajudant/a deponent/a (aj. Dep-gd) Promotor/a Ajudant/a de cuiner/a Conductor/a Conductor/a repartidor/a Ajudant/a de xofer/a Repartidor/a Peó/na Mosso/a Mosso/a magatzem Netejador/a
Grup VI	Aprenent/a 16 a. Aprenent/a 17 a. Aprenent/a Auxiliar o personal de suport

Dijous, 16 de març de 2017

---

### ANNEX II. TAULES SALARIALS.

En aquestes taules queda fixat el salari base per a cada un dels grups professionals.

GRUP I	1.500 EUR
GRUPO II	1.250 EUR
GRUPO III	1.150 EUR
GRUPO IV	1.050 EUR
GRUPO V	900 EUR
GRUP VI	750 EUR

### ANNEX III. EXEMPLE APLICACIÓ REDUCCIONS DE JORNADA DE L'ARTICLE 15.

Reducció 50 % de la jornada.

Torn matí.

Horari habitual 7 h a 14 h de dilluns a dissabte.

Horari reduït 10.30 h a 14 h de dilluns a dissabte.

Torn tarda.

Horari habitual 14 h a 21 h de dilluns a dissabte.

Horari reduït 17.30 h a 21 h de dilluns a dissabte.

Reducció 25% de la jornada.

Torn matí.

Horari habitual 7 h a 14 h de dilluns a dissabte.

Horari reduït 9 h a 14 h de dilluns a dissabte.

Torn tarda.

Horari habitual 14 h a 21 h de dilluns a dissabte.

Horari reduït 16 h a 21 h de dilluns a dissabte.

Barcelona, 18 de gener de 2017

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