

Dimecres, 12 d'abril de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 20 de febrer de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Confraria de Pescadors de Vilanova i la Geltrú per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08101772012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de la Confraria de Pescadors de Vilanova i La Geltrú i pels dels seus treballadors el dia 13 de setembre de 2016 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 la Confraria de Pescadors de Vilanova i La Geltrú per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08101772012017) 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 LA CONFRARIA DE PESCADORS DE VILANOVA I LA GELTRÚ PER ALS ANYS 2016-2019.

Article 1. Determinació de les parts.

El present Conveni col·lectiu es pacta entre la representació empresarial i la representació dels treballadors de la Confraria de Pescadors de Vilanova i la Geltrú.

Article 2. Àmbit funcional i territorial.

El present Conveni afecta a la totalitat dels treballadors que presten els seus serveis en la Confraria de Pescadors de Vilanova i la Geltrú.

Article 3. Durada i vigència.

El present conveni col·lectiu tindrà una vigència des de l'1 de gener de 2016 i la seva vigència durarà fins els 31 de desembre de 2019.

Article 4. Denúncia i pròrroga.

Les parts signants podran denunciar el conveni col·lectiu amb una antelació mínima de tres mesos abans de la seva finalització el 31 de desembre de 2019.

La denuncia d'una de les parts haurà de ser comunicada a l'altra part per a què adquireixi efecte i ser registrada davant l'organisme oficial competent.

En cas de denúncia i mentre no existeixi un altre conveni col·lectiu, les matèries aquí regulades seguiran sent d'aplicació.

Cas de no existir denuncia, s'entendrà que el conveni col·lectiu queda prorrogat automàticament per anys naturals.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Article 5. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa, lo pacta en el present conveni ha de ser aplicat íntegrament.

En cas de què per resolució administrativa o judicial es consideri nul o bé es modifiqui algun dels acords assolits en el present conveni col·lectiu, sense excepció alguna, el Conveni quedaria sense eficàcia i es procedirà de nou a la constitució de la taula negociadora amb la única finalitat de tornar a negociar el contingut del mateix.

Article 6. Organització en el treball.

La facultat i responsabilitat de la organització del treball, correspondrà al Patró major de la Confraria de Pescadors, així com al membres que formen el Cabildo.

El treballador vindrà obligat a realitzar la prestació laboral sota la direcció de les persones anomenades en l'anterior punt, tenint aquestes la facultat i la potestat per adoptar les mides oportunes per a la vigilància i control de les obligacions i drets laborals, sense que aquestes mides puguin anar en menyscapte del treballador/a.

Article 7. Mobilitat funcional i polivalència.

S'estableix la mobilitat funcional dintre del mateix grup professional i àrea funcional i es pacta la polivalència entre els diferents grups, amb els límits de les aptituds i titulacions necessàries.

El present pacte de mobilitat funcional i polivalència es pacta expressament per cobrir els requeriments de servei, sempre que així ho exigeixin les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

Tals com possibilitar la ocupació de períodes de inactivitat dels treballadors dintre de la seva jornada laboral, així com suplir absències de caràcter temporal dels treballadors que gaudeixin de vacances, hagin causat períodes de IT i substitucions de curta durada.

Article 8. Classificació professional.

La classificació professional s'estableix atenent als criteris normatius establerts en l'article 22 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

El contingut de la prestació laboral i la inclusió del treballador en un grup professional serà pactat entre la empresa i el treballador.

La classificació professional es realitzarà a través del enquadrament a un grup professional determinat, segons els criteris generals establerts i les funcions bàsiques i més representatives a desenvolupar pel treballador.

La possessió per part del treballador d'alguna o totes les competències que representen el enquadrament a un grup professional determinat, no implica directament la adscripció al mateix, si no que el què prevaldrà serà les competències en les funcions del seu lloc de treball.

L'enquadrament a un grup professional estarà determinat per les funcions de realment realitza el treballador en el seu lloc de treball, amb independència de la denominació del lloc de treball o de la titulació del treballador.

Grup professional I.

Àrea funcional-direcció.

Els treballadors que pertanyin a aquest grup professional tindran la responsabilitat directa de la gestió de una o diverses àrees funcionals i estructurals de l'empresa i les quals requereixen un nivell de complexitat i capacitat majors, requerint-se a la vegada que el treballador es trobi en possessió de titulació universitària o grau superior.

Les tasques es realitzaran amb gran autonomia sent el responsable de les tasques a desenvolupar per el membres de l'equip que pugui tenir al seu càrrec en el departament o secció.

Dins del grup professional I trobem les categories equivalents a director gerent, cap de comptabilitat, cap de personal, cap de ventes i secretari.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Grup professional II.

Àrea funcional-producció.

Els treballadors pertanyents al grup professional II, àrea de producció, seran aquells que tinguin funcions de responsabilitat i comandament de les diferents àrees de l'empresa i es per això es requereix, la possessió de coneixements tècnics i titulacions específiques per al desenvolupament de les tasques o certificats de professionalitat.

Les tasques es realitzaran amb gran autonomia sent el responsable de les tasques a desenvolupar per el membres de l'equip que pugui tenir al ser càrrec en el departament o secció.

Dins del grup professional II trobem les categories equivalents a cap de 1era de secció o àrea, cap de segona de secció o àrea.

Grup professional III.

Àrea funcional gestió tècnic administratiu.

Els treballadors pertanyents al grup professional III àrea de gestió tècnic administratiu seran aquells que tinguin funcions sota la supervisió de professionals de més alta qualificació, però a la vegada amb un alt grau d'autonomia en la realització de les tasques administratives, amb una formació de grau mig o certificats de professionalitat.

Dins del grup professional III, a l'àrea funcional de gestió tècnica administrativa, trobem la categoria d'oficial administratiu.

Àrea funcional producció.

Els treballadors pertanyents al grup professional III, àrea de producció, seran aquells que executen les seves tasques sota la supervisió de un comandament intermig o professionals de més alta qualificació. Per aquesta àrea es requereix coneixements tècnics del àrea, mòduls de grau mig i certificats de professionalitat.

Dins del grup professional III, a l'àrea funcional de producció, trobem les categories equivalents a oficial de 1ª i oficial de 2ª.

Grup professional IV.

Àrea funcional gestió tècnic administratiu.

Aquest grup professional s'enquadren els treballadors que executin les seves tasques sota la dependència de un comandament o de professionals, però que a la vegada no es requereixi un alt grau d'autonomia en la realització de les tasques, amb supervisió però a que a la vegada tinguin els coneixements professionals per desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball.

Dins del grup professional IV es troben en l'àrea funcional gestió tècnica administrativa trobem la categoria equivalent a auxiliar administratiu.

Àrea funcional producció.

Els treballadors enquadrats en aquest grup professional IV, àrea de producció, seran aquells que realitzin funcions auxiliars que no donin lloc a un alt nivell d'autonomia en la realització de les tasques, però a la vegada supervisades totes elles pel superior jeràrquic. Para aquesta àrea es requereixen coneixements de la matèria.

Dins del grup professional IV àrea funcional de producció troben les categories equivalents a oficial de 3ª i peó especialista.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Grup professional V.

Àrea funcional serveis transversals.

Estaran inclosos dins d'aquest grup professional, els treballador que realitzin tasques segons instruccions concretes i, que no es requereix de titulació específica per al desenvolupament de les mateixes i per al lloc de treball a desenvolupar.

Dins del grup professional V Serveis transversals- es troba la categoria de peó ordinari, preparadors de caixes, personal de neteja, vigilant.

Article 9. Jornada de treball.

La duració màxima de la jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu.

L'empresa al inici de cada exercici anual, elaborarà el calendari laboral i un cop sigui aprovat per l'empresa i el representant dels treballador, es farà públic per aquests, un cop aprovats.

La jornada anual s'estableix en 1.752 hores anuals per als exercicis 2016, 2017, 2018 i 2019.

Per als treballs en jornada continua, 6 hores de treball, el treballador tindrà dret a un descans de 15 minuts que serà considerat treballa efectiu.

Article 10. Estructura Salarial.

L'estructura salarial compren el salari base i complements salarials fixats en conveni col·lectiu.

Els salaris seran els exposats en la taula annexa núm. 1.

Article 11. Revisió salarial.

Per als exercicis 2016, 2017, 2018 i 2019 les taules corresponents al annex núm. 1 seran incrementades en relació al IPC interanual de la comunitat de Catalunya, els quals respectaran sempre el SMI que es fixi per el govern per a cada un dels anys de vigència del present conveni col·lectiu.

El augment del IPC establert en l'anterior punt s'aplicarà sobre salari base, plus conveni i garantia "ad personam"

Els treballadors què a l'entrada de l'aplicació del present conveni col·lectiu tinguessin el concepte de complement, aquest no es veurà afectat per l'augment del IPC previst en el present article.

Article 12. Conceptes salarials.

Salari base i plus conveni.

Seran aquells conceptes que es fixin en les taules salarials en relació al grup professional de pertinença, àrea funcional i categoria equivalent.

Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries tindran caràcter voluntari a excepció de les hores de força major que seran destinades per prevenir i/o reparar els efectes ocasionats per sinistres i altres danys extraordinaris i/o urgents.

Es consideraran hores extraordinàries les realitzades en la franja horària de les 20:00 a les 06:00 hores del matí, i les hores realitzades els caps de setmana i/o festius. Dites hores extres realitzades es compensaran per descans a raó d'1 hora extra realitzada serà equivalent a 2 ordinàries de compensació.

Si aquestes hores extraordinàries no poguessin ésser compensades per descans tal i com s'ha establert, aquestes seran retribuïdes a raó del valor d'hora ordinària més un 30%, les realitzades de dilluns a divendres fins les 20 hores en jornada ordinària, i a raó de valor d'hora ordinària més un 60% les realitzades en horari de 20:00 a 06:00 hores del matí en jornada ordinària, en festius, dissabtes i diumenges.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Plus nocturnitat.

La franja horària per considerar-se treball nocturn estarà compresa des de les 22 hores de la nit a les 06.00 hores del matí.

No s'abonarà plus de nocturnitat en el casos en que la naturalesa contractual ja sigui considerada nocturna, així com en el supòsits en el quals el treballador ja tingui contemplat en el seu salari dita prestació de serveis nocturns.

La retribució del plus de nocturnitat serà d'un 25% adicional sobre el salari base i plus conveni antiguitat.

A la signatura del present conveni desapareix el concepte d'antiguitat convertint-se en plus "ad personam" per a tots aquells treballadors que l'estiguessin percebent dit concepte.

Pagues extraordinàries.

S'estableixen dues pagues extraordinàries a raó de salari base, plus conveni i garantia "ad personam" per als treballadors què a la signatura del present conveni tinguessin reconegut l'anomenat complement "ad personam."

Les dues pagues extres seran les corresponents a la paga extra de juny i Nadal.

Les pagues extres es meritiran anualment, la paga extra de juny es meritirà del 01/07 de l'exercici anterior al 30/06 del exercici actual, la paga extra de Nadal es meritirà del 01/01 al 31/12 de l'exercici actual.

La data d'abonament de la paga extra de juny serà el 25 de juny i la paga extra de Nadal el 20 de desembre.

Per als treballadors que a la data de publicació del present conveni col·lectiu tinguessin reconegut el dret a quatre pagues extraordinàries, aquestes tindran la següent meritació:

Paga extra de març: del 01/03 del exercici anterior al 28/02 del actual.

Paga extra de juny: del 01/07 del exercici anterior al 30/06 del exercici actual.

Paga extra de setembre: del 01/10 del exercici anterior al 30/09 del exercici actual.

Paga extra de desembre: del 01/01 al 31/12 del any actual.

Els treballadors que tinguin dret a 4 pagues extres, aquestes seran calculades en relació al salari base, plus conveni i "garantia ad personam" quan ja tinguessin aquestes condicions abans de la regulació de la present norma convencional.

La data d'abonament de la paga extra de març serà el 25/03, la paga extra de juny el 25/09, la paga extra de setembre el 25/09 i la paga extra de Nadal el 20/12.

Vacances.

Tota la plantilla afectada per el present conveni col·lectiu tindran dret a gaudir de 22 dies laborables de vacances.

Les vacances no podran ser substituïdes per compensació econòmica.

El concepte de vacances s'abonaran a raó de la totalitat salarial del promig dels tres últims mesos.

Article 13. Garantia "ad personam."

Dins de les condicions pactades, es respectaran els pactes expressos i situacions que impliquin per al treballador una condició més beneficiosa i que no estiguin pactades en el present conveni col·lectiu, les quals es mantindran com garantia "ad personam" sempre considerades globalment i en còmput anual.

Article 14. Compensació i absorció.

Compensació: Les retribucions establertes en el present conveni col·lectiu comprenen i substitueixen a la total de les meritacions salarial que amb caràcter obligatori o voluntari, es vénen abonant per l'empresa, sense perjudici de les garanties "ad personam" que tinguessin tots els treballadors.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Absorció: Les retribucions que abona l'empresa als seus treballador que integren la estructura salarial que el present conveni regula, absorbeixen en la seva totalitat els increment que la empresa es pogués veure obligada a implantar com a conseqüència de les disposicions legals d'obligat compliment, exceptuant aquells treballador que percebin el SMI.

Les disposicions legals futures que impliquin la creació de nous conceptes retributius o variació econòmica en lo pactat, només tindran eficàcia si globalment considerats aquest últims, donés un resultat inferior al resultant de l'aplicació en dites disposicions. La base de càlcul a efectes de comparació serà la suma dels diversos conceptes retributius percebuts durant l'any natural.

Es respectaran les situacions personal que, considerades en el seu conjunt, siguin des de el punt de vista de la percepció anual més beneficiosa que les fixades en el present conveni, mantenint-se estrictament dita condició més beneficiosa.

Article 15. Complement Incapacitat temporal.

La empresa abonarà en el cas de situacions de incapacitat temporal, ja sigui derivada de malaltia comuna, i professional o accident laboral, el salari real que tingués dret, considerant com dret real, a tots els conceptes retributius que s'haguessin percebut en el mes anterior a la baixa de IT.

En lo relatiu a les pagues extraordinàries, aquestes s'abonaran al 100 % en el moment de la meritació.

Article 16. Bestretes.

El treballador podrà sol·licitar bestretes de nòmines sempre i quan la totalitat de la bestreta estigui totalment meritada.

La bestreta es reflectirà en la nòmina corresponent al mes de la sol·licitud.

Article 17. Permisos.

El treballador tindrà dret a absentar-se del treballa previ avis i justificació, sent el permís retribuït en els següents casos.

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies naturals per naixement d'un fill.
- c) Cinc dies naturals per defunció, en cas de malaltia greu o defunció de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- d) Tres dies naturals en cas de malaltia greu o defunció de familiars fins a tercer grau de consanguinitat.
- e) Dos dies naturals per trasllat de domicili habitual.
- f) Tres dies per assumptes propis. Aquest permís no requerirà de prèvia justificació, però si de previ avis.
- g) Dos dies de conveni avisant amb la suficient antelació.
- h) Les hores necessàries de visita al metge o especialista, per el treballador, fills menors o pares, previ justificant.
- i) Tres dies en casos d'hospitalització d'un familiar de primer y segon grau, tant de consanguinitat o afinitat. Aquests dies seran de lliure elecció del treballador mentre duri la hospitalització del familiar.

Article 18. Contractació.

En el contracte de treball es podrà establir un període de prova que serà de tres mesos per als grups professionals I, II i de 15 dies per als grups professionals III, IV i V.

Per al que respecta a la contractació, aquesta quedarà subjecta a lo regulat en el Text Refós del Estatut dels Treballadors.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

Article 19. Extinció del contracte per voluntat del treballador.

En el cas de que un treballador vulgui presentar la seva dimissió en l'empresa, haurà d'anar precedida de la corresponent comunicació amb un període de preavis de 15 dies per a tots els grups professionals.

En el cas de que el treballador no comuniqui en temps i forma, la seva baixa voluntària a l'empresa, aquesta podrà descomptar de la liquidació d'havers pendents, la quantitat corresponent als 15 dies de preavis, o bé els dies de demora en el preavis establert.

Article 20. Formació.

L'empresa facilitarà la formació necessària per al desenvolupament professional dels treballadors/es.

Article 21. Règim de sancions.

És l'empresa la que té la facultat d'imposar sancions en el termes fixats en el present conveni col·lectiu.

Les amonestacions o sancions es realitzaran sempre per escrit i se li farà entrega al treballador.

Article 22. Faltes lleus.

En consideren faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat durant un mes sense causa justificada, quan aquestes excedeixin de 15 minuts.
2. No atendre al públic amb la deguda diligència i correcció.
3. No entregar en el degut temps el parte d'Incapacitat Temporal.
4. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa del treball.
5. La embriaguesa ocasional, així com el consum de drogues de forma ocasional.

Article 23. Faltes greus.

En consideren faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat sense causa justificada, en un mes, quan aquestes excedeixin de 15 minuts.
2. Faltar 4 dies consecutius al treball o 6 alterns en un mes.
3. Fitxar per un altre treballador simulant la seva presència.
4. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada.
5. Utilitzar el mitjans informàtics i telemàtics de l'empresa per fi propis.
6. Realitzar durant la jornada laboral, treballs d'interès personal per el treballador.
7. Faltar al respecte a un superior, company, usuari o client de l'empresa.
8. La reincidència de quatre faltes lleus en un trimestre.

Article 24. Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus:

1. Faltar al treball mes de quatre dies al mes sense causa justificada.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

3. El furt o robatori a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi dins de les dependències de la Confraria.
4. Violar el secret de correspondència.
5. Revelar a tercers dades de l'empresa, dels usuaris o clients.
6. Embriaguesa en la jornada de treball.
7. Consumir drogues o estupefaents durant la jornada de treball, o venir a ells sota l'efecte de les mateixes.
8. L'abús d'autoritat.
9. Abandonar el lloc de treball en càrrecs de responsabilitat sense causa justificada.
10. Ometre informació, relacionada amb el treball, a la direcció de l'empresa quan sigui sol·licitada o sigui de gran rellevància.
11. Incompliment per part del treballador de les mesures de prevenció i en compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
12. Assejament sexual i/o moral.
13. La reincidència de quatre faltes greus en un trimestre.

Article 25. Sancions.

- Per a les faltes lleus: amonestació escrita.
- Per a les faltes greus: suspensió d'ocupació i salari fins a 15 dies.
- Per a faltes molt greus: suspensió d'ocupació i salari fins a 3 mesos o acomiadament disciplinari.

Article 26. Prescripció de faltes.

La prescripció de les faltes estarà subjecte a:

Faltes lleus: prescriuran als 10 dies naturals des de la comissió de la falta.

Faltes greus: prescriuran als 20 dies naturals des de la comissió de la falta.

Faltes molt greus: prescriuran als 60 dies naturals des de que es va conèixer per par de l'empresa i en tot cas als tres mesos d'haver-se comes.

Article 27. Comissió paritària.

Es constitueix la comissió paritària amb la finalitat de poder interpretar i vigilar la aplicació del conveni col·lectiu.

La representació de la comissió paritària està composta per 4 membres, dos escollits per la representació empresarial i dos escollits per la representació dels treballadors, sent els mateixos els delegats de personal.

En el cas d'existir un sol delegat de personal, la representació dels treballadors podrà escollir un segon representant.

Ambdues parts poden assistir a la negociació amb assessor externs que creguin oportuns ambdues parts, els quals tindran veu però no vot.

La comissió paritària es reunirà quan existeixi petició d'una de les parts (treballadors, empresa) i signada per ambdós vocals, donant lloc a la convocatòria de reunió en els 7 dies naturals següents a la recepció de la petició per resoldre la petició en qüestió.

La petició haurà de ser clara i concisa sobre el assumptes del conveni col·lectiu a tractar.

Dimecres, 12 d'abril de 2017

La comissió paritària se li atribueix específicament el coneixement de les següents qüestions:

La acomodació del contingut del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que es produeixin.

La adequació dels increments salarial per als anys de vigència del conveni.

Intervenir i arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que poden sorgir dins l'àmbit dels arts 40,41 i 82.3 de l'estatut dels treballadors.

La facultat de creació de subcomissions per tractar matèries concretes.

La facultat de fixació de procediment per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la comissió.

La comissió paritària adoptarà dits acords per majoria simple dels assistents a les reunions i els acords assolits seran d'obligat compliment. De cada una de les reunions, s'aixecarà un acta per el què exerceixi funcions de secretari, els quals seran registrats en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i es notificarà a les parts interessades.

El domicili de la comissió paritària serà la seu de la Confraria de Pescadors, Zona del Port s/n, 08800 Vilanova i la Geltrú.

Article 28. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.

L'empresa i els treballadors s'obliguen al compliment de les disposicions i recomanacions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Tot el personal afectat per el present conveni col·lectiu, té dret a la realització d'exàmens mèdics de la salut de caràcter específic en funció dels factors de riscos que comportin per a la salut.

Els reconeixements mèdics tindran caràcter voluntari per al treballador, a excepció dels llocs de treball on es treballi amb productes corrosius i/o tòxics o en el cas de que així ho estableixi l'avaluació de riscos laborals.

Article 29. Matèries laborals no regulades en el present conveni col·lectiu.

Per a totes les matèries restants i no regulades en el present conveni col·lectiu, s'estarà a los disposat en el tex Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Article 30. Procediment de inaplicació del Conveni Col·lectiu.

L'empresa segons lo establert en l'article 82.3 del Text Refós de l'Estatut del Treballadors podrà modificar les matèries regulades en el present conveni col·lectiu i les quals s'exposen a continuació, sempre i quan existeixin causes econòmiques, organitzatives o de producció, atenent a lo regulat en l'article 82.3 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Les matèries que poden ser objecte de modificació son:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball.
- Règim a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedeixen del límits previstos per a la mobilitat funcional.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la seguretat social.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 12 d'abril de 2017

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representats legals dels treballadors de l'empresa que tindrà una duració màxima de 15 dies, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifiquen la inaplicació.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'acord a la Comissió Paritària del Conveni i la autoritat laboral.

Disposicions addicionals.

Les condicions econòmiques pactades per a cada un dels exercicis de vigència del Conveni (2016, 2017, 2018 i 2019).

S'estableix un increment salarial del IPC de Catalunya per a cada un dels anys. Els augments en les taules salarials respectaran sempre el SMI que es fixi per el govern per a cada un dels anys de vigència del present conveni col·lectiu.

Les taules salarials actuals i que s'exposen en el present conveni col·lectiu en l'annex I, son anteriors al coneixement del IPC de Catalunya per al 2016.

ANNEX I. TAULA SALARIAL.

Categories equivalents	Salari base	P. conveni	Total salari	Total anual
Grup Professional I				
Àrea funcional Direcció				
Director/ Gerent	1.855,00	463,75	2.318,75	32.462,50
Cap de comptabilitat	1.350,00	337,5	1.687,50	23.625,00
Cap de personal	1.350,00	337,5	1.687,50	23.625,00
Cap de vendes	1.350,00	337,5	1.687,50	23.625,00
Secretari	1.300,00	325	1.625,00	22.750,00
Grup Professional II				
Àrea funcional Producció				
Categories equivalents				
1er cap de secció o àrea	1.200,00	300,00	1.500,00	21.000,00
2on cap de secció o àrea	1.000,00	250,00	1.250,00	17.500,00
Grup Professional III				
Àrea funcional Gestió tècnic administratiu				
Categories equivalents				
Oficial administratiu	1.000,00	250,00	1.250,00	17.500,00
Àrea funcional Producció				
Categories equivalents				
Oficial de 1 ^a	1.000,00	250,00	1.250,00	17.500,00
Oficial de 2 ^a	950,00	237,50	1.187,50	16.625,00
Grup Professional IV				
Àrea funcional Gestió tècnic administratiu				
Categories equivalents				
Auxiliar administratiu	775,00	193,75	968,75	13.562,50
Àrea funcional Producció				
Categories equivalents				
Oficial de 3 ^o	775,00	193,75	968,75	13.562,50
Peó especialista	775,00	193,75	968,75	13.562,50
Grup Professional V				
Àrea funcional Serveis transversals				
Categories equivalents				
Peó ordinari	675,00	168,75	843,75	11.812,50
Preparador de caixes	524,16	131,04	655,20	9.172,80
Personal de neteja	524,16	131,04	655,20	9.172,80
Vigilant	524,16	131,04	655,20	9.172,80

Barcelona, 20 de febrer de 2017

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