



RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08000785011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Fotografia i la Imatge de Catalunya (GREFOC) i, d'altra banda, per la part social formada per la Federació de Serveis CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FESMC-UGT) el dia 11 de gener de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so de la província de Barcelona per als anys 2017 i 2018 (codi de conveni núm. 08000785011994) 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.

CASTELLANO

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE COMERCIO E IMPORTADORES DE ARTÍCULOS FOTOGRÁFICOS, VÍDEO Y SONIDO DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2017 I 2018

Capítulo 1 **Ámbito, revisión y condiciones**

Sección 1. Ámbito y revisión

Artículo 1. *Determinación de las partes negociadoras*

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte el Gremio de Fotografía i la Imagen de Cataluña (GREFOC) y de otra la Federación Servicios CCOO de Cataluña y la Federación Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FESMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

En su aspecto funcional, el presente Convenio colectivo afecta las relaciones laborales entre trabajadores y empresas del ramo del comercio e importadores de Barcelona y su provincia dedicadas al sector de la fotografía, el vídeo y el sonido. En consecuencia, este Convenio afecta a todas las empresas dedicadas al comercio, la importación y la exportación de toda clase de artículos fotográficos, de vídeo y sonido, así como a las empresas en que también es aplicable este Convenio, aunque cumplan actividades complementarias, como por ejemplo fotocopias, laboratorios, mini laboratorios (minilabs), fotografía instantánea, etc.

Artículo 3. *Ámbito territorial*

El ámbito territorial de este Convenio es la provincia de Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5. *Revisión, formalidades y plazos*

La denuncia del Convenio colectivo puede ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas con este fin en conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, y debe hacerse antes de 2 meses de su vencimiento.

Si no hay denuncia, se prorroga automáticamente de acuerdo con la ley.

Las condiciones pactadas en este Convenio subsisten, en todo caso, hasta la nueva revisión. Aun así, a partir del inicio de las deliberaciones, pierden vigencia sólo las cláusulas obligacionales, y se mantiene en vigor, en cambio, el contenido normativo.

A partir de la segunda semana del mes de enero del año 2019, hace falta proceder a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que debe fijar la fecha de inicio de las negociaciones antes del final de la cuarta semana del mismo mes.

Sección 2. Condiciones

Artículo 6. *Globalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica hace falta considerarlas globalmente.

Artículo 7. *Compensación y absorción*

Los salarios fijados en el anexo de este Convenio son compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las retribuciones que fijen las empresas incluidas en su ámbito.

Artículo 8. *Garantía personal*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas, por lo cual los pactos, las cláusulas, las condiciones y las situaciones actuales implantadas entre empresarios y trabajadores que en cómputo anual impliquen unas condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio se deben respetar íntegramente.

Capítulo 2

Ingresos, grupos profesionales, modalidades del contrato, ascensos y ceses

Sección 1. Ingreso y cese

Artículo 9. *Ingreso*

El ingreso de los trabajadores se ha de ajustar a las normas legales generales sobre colocación.

Tiene derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan cumplido o cumplan funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato de formación o prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección ha de comunicar a los representantes de los

trabajadores el lugar o los puestos de trabajo que se prevé cubrir y las condiciones que deben cumplir los aspirantes.

Artículo 10. *Período de prueba*

1. En las relaciones de trabajo se puede pactar, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba, que en caso alguno no puede ser superior a los períodos siguientes:

- a) Personal técnico:.....6 meses.
- b) Resto de personal:.....3 meses.

En los casos en que la empresa suscriba inicialmente un contrato indefinido con el trabajador, este período de prueba tiene la duración siguiente, para todos los trabajadores:

- a) Grupo profesional 1:.....4 meses
- b) Grupo profesional 2:.....6 meses
- c) Resto de grupos profesionales:..12 meses.

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador interrumpe el período de prueba, siempre que se consigne por escrito en el contrato de trabajo correspondiente.

3. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario pueden desistir de la prueba o extinguir el contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a los efectos de antigüedad.

4. Si el personal eventual o interino pasara a ser fijo por razón de su contrato no necesitará ningún período de prueba.

Artículo 11. *Ceses voluntarios*

Los trabajadores que quieran cesar voluntariamente en el servicio de la empresa están obligados a comunicarlo a la empresa, con los plazos de preaviso siguientes:

- Grupos profesionales 1 y 2:.....15 días.
- Grupos profesionales 3 y 4:.....1 mes.
- Grupos profesionales 5 y 0:.....2 meses.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con dicha antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Al finalizar el plazo la empresa estará obligada a liquidar los conceptos fijos que se puedan calcular en aquel momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa comportará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de los días de preaviso. No existe esta obligación y, por lo tanto, no nace este derecho si el trabajador no ha preavisado con la antelación debida.

Sección 2. Contratación

Artículo 12. *Normas generales*

Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados a tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas.

Además, se puede pactar cualquier modalidad de contrato de trabajo prevista por la legislación

laboral vigente en cada momento.

Las relaciones laborales deben ser, prioritariamente, de carácter indefinido.

Las diversas modalidades de contratación se deben corresponder de manera efectiva con la finalidad establecida legalmente o convencionalmente. De lo contrario, se consideraran como indefinidos a todos los efectos estos contratos en fraude de ley.

Artículo 13. *Contratos de duración determinada*

Los trabajadores contratados por tiempo determinado deben tener los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los otros trabajadores de la plantilla, a excepción de las limitaciones que deriven de la naturaleza y la duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos pueden tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses a contar del momento en que se produzcan estas causas.

Artículo 14. *Contrato de interinidad*

En los contratos de interinidad, si su duración es superior a 2 años, exceptuando el caso de suplencia por excedencia especial, el trabajador a su cese, deberá percibir una indemnización de 20 días por año o fracción.

En estos contratos hace falta indicar expresamente el trabajador o los trabajadores, el puesto de trabajo y las circunstancias que son objeto de interinidad.

Artículo 15. *Contrato a tiempo parcial*

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los otros trabajadores de plantilla, a excepción de las limitaciones que deriven de la naturaleza y la duración de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a los gastos anticipados de comedor, transporte, etc., del mismo modo que el resto de la plantilla, pudiéndose compensar en metálico.

En las vacantes que se produzcan en las plantillas, tendrá prioridad el personal contratado a tiempo parcial para pasar a tiempo completo siempre que sus perfiles y conocimientos se adapten a los requisitos exigidos en los puestos vacantes.

Artículo 16. *Contrato de relevo*

En las empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en el Real decreto ley 5/2013 de 15 de marzo, así como por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, éstas estarán obligadas a cumplir las formalidades necesarias para la realización del contrato de relevo correspondiente, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

Este contrato de relevo se debe regir, con respecto a formalidades y requisitos, por lo que dispone la legislación vigente.

Artículo 17. *Contrato de formación*

Los contratos de aprendizaje formalizados de acuerdo con la legalidad vigente se orientan a favorecer el entrenamiento profesional y la formación en los puestos de trabajo de los grupos 2 y 3, así como, excepcionalmente, en los lugares del grupo 1 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y una experiencia determinados.

La duración mínima de estos contratos es de 6 meses, y la máxima, de 2 años.

Al finalizar, la empresa debe entregar un certificado que acredite la duración y la formación

recibida.

La retribución del tiempo de formación no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18. *Contrato de obra o servicio determinado*

Con objeto de potenciar la utilización por las empresas del sector de las modalidades de contratación previstas por la ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, especialmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo que prevé el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, modificado en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa deberá dar razón a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de sus condiciones laborales, especificando el número de trabajadores afectados y de los grupos profesionales a los que se les asignara.

Esta inclusión en el presente Convenio no puede entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual que prevé el mencionado artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. *Contrato en prácticas*

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro del plazo de los 5 o 7 años, inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes.

La duración del contrato no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Se establece un periodo de prueba de 6 meses.

Sección 3. Clasificación profesional

Artículo 20. *Clasificación del personal*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio se clasificarán atendiendo a sus aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación.

La clasificación se debe hacer en grupos profesionales, por la interpretación y la aplicación de los factores de valoración y por las tareas y las funciones básicas más representativas que cumplan los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, es decir, la categoría profesional y su pertenencia a uno de los grupos profesionales que prevé este Convenio.

Artículo 21. *Factores de encuadre*

1. El encuadre de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación de este Convenio dentro la estructura profesional pactada y, consiguientemente, la asignación para cada uno de un determinado grupo profesional es el resultado de la ponderación conjunta de los factores siguientes: conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

a) Conocimientos

En la valoración de este factor se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria por cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de estos conocimientos y de la experiencia.

b) Iniciativa

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se cumplan.

d) Responsabilidad

En la valoración de este factor se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando

En la valoración de este factor se tienen en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.

f) Complejidad

En la valoración de este factor se tienen en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados en la tarea o el lugar encomendado.

2. Los grupos profesionales y, dentro de estos, las divisiones orgánicas o funcionales a que se refiere el artículo 21 del presente Convenio tienen un carácter meramente orientativo, sin que las empresas estén obligadas a prever en su estructura organizativa todos y cada uno de estos grupos. Si es necesario, se podrán establecer las asimilaciones correspondientes.

Artículo 22. Grupos profesionales

1. GRUPO PROFESIONAL 1

1. Criterios generales

Tareas consistentes en operaciones efectuadas siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente puedan necesitar un breve período de adaptación.

2. Formación

Conocimientos elementales relacionados con las tareas que cumple.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no reflejadas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

- Ayudante:

Es el empleado que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional que no puede ser adquirido más que mediante una práctica intensa de la especialidad o con un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y la pericia de oficial de segunda.

Hace las funciones propias de su especialidad con completa responsabilidad y aplicando los conocimientos que le corresponden, pero se considera que sólo es capaz de ejecutar un 50% de los trabajos típicos de su oficio con completa habilidad. En los momentos en

que se encuentre en dificultades deberá ser atendido por otro oficial de categoría superior o por el encargado correspondiente.

El ayudante puede serlo de cualquiera de las otras categorías, como por ejemplo ayudante de departamento, ayudante de almacén, ayudante de servicio técnico, etc.

- Auxiliar administrativo de primera:

Es el empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho, y que su tarea principal sea la de ayudar a los oficiales y los jefes en la realización de los trabajos propios de esta categoría.

- Mozo especialista:

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, aun así, una cierta práctica en su ejecución. Entre estos trabajos puede haber embalar, estibar o retractilar, con uso de maquinaria logística complementaria, así como hacer las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos necesarios, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporta, prepara o libra, así como otras tareas parecidas.

- Mozo de almacén:

Es el trabajador que tiene a cargo suyo las tareas mecánicas del almacén y ayuda a mesurar, pesar, controlar referencias, empaquetar, hacer la carga, la descarga y el traslado de las mercancías o cumplir cualquier otra tarea que exija predominantemente esfuerzo muscular. También se le pueden encomendar trabajos de limpieza y orden del establecimiento.

- Vigilante o portero:

Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones que recibe, tiene como misión las funciones de custodia y vigilancia de las instalaciones y del contenido de la empresa, así como la cura de los accesos a la fábrica o a los locales.

- Limpiador:

Es el empleado que se encarga de la limpieza y la higiene de los locales de la empresa.

- Aprendiz:

Es el empleado que, además de prestar sus servicios para la empresa, esta, por cuenta suya o de otro, le facilita la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El trabajo que debe hacer estará relacionado con las tareas propias del oficio o el lugar para el que se forma.

2. GRUPO PROFESIONAL 2

1. Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se hagan bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas con responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a graduado escolar, formación profesional 1 o educación secundaria obligatoria.

Se incluyen en este grupo, sin excluir otras categorías no reflejadas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

- Oficial de primera de servicio técnico:

Es el operario que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y un conocimiento profesional que no se pueden adquirir más que mediante una práctica intensa de la especialidad o un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional.

Debe hacer las funciones propias de su especialidad, con una habilidad consumada, conocimientos técnicos de electrónica y mecánica, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, y ha de ejecutar cualquier tipo de tarea de su categoría que se le encomiende dentro su especialidad e incluso, esporádicamente, de más dificultad.

- Oficial de segunda de servicio técnico:

Es el operario que hace trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad particular y conocimientos profesionales que no pueden ser adquiridos más que mediante una práctica intensa de la especialidad o un aprendizaje metódico, sancionado, si se tercia, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y la pericia de oficial de primera.

Debe hacer las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad y conocimientos técnicos de electrónica y mecánica, pero se considera que sólo es capaz de ejecutar un 75% de los trabajos típicos de su oficio con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, debe ser atendido por un oficial de categoría superior o encargado del servicio técnico.

- Oficial administrativo de primera:

Es el empleado que actúa en las órdenes de una jefe, si tiene, y que bajo su propia responsabilidad hace con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, como por ejemplo funciones de cobro y pago, cálculo de las nóminas, transcripción informática en programas contables, administración comercial y de marketing, funciones de caja y operaciones análogas y redacción de correspondencia con iniciativa propia. También se incluyen los telefonistas recepcionistas capacitados por expresarse en 2 o más idiomas extranjeros.

- Oficial administrativo de segunda:

Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida y con conocimientos de informática a nivel de usuario, efectúa operaciones auxiliares propias del oficial administrativo de primera, como por ejemplo contabilidad o coadyuvantes, organiza archivos o ficheros, despacha correspondencia y cumple otras funciones similares que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

- Vendedor:

Es el empleado que, al servicio de una sola empresa, hace habitualmente viajes según una ruta previamente establecida para ofrecer el producto, exhibir el muestrario, hacer demostraciones, tomar nota e informar de pedidos y vigilar que se cumplan.

- Dependiente de primera:

Es el empleado encargado de hacer las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos que debe despachar, de forma que pueda orientar al público sobre el uso al cual se destinan, sobre las novedades, etc. Debe vigilar el recuento de mercancías para pedir la reposición con suficiente antelación, así como la exhibición en escaparates y vitrinas.

Además, tiene los conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios por efectuar las ventas.

- Dependiente de segunda:

Es el trabajador que, sin llegar a la categoría profesional de dependiente de primera, hace las tareas antes definidas con corrección, eficacia y responsabilidad.

- Profesional de oficio de primera:

Se incluye en esta categoría a quien trabaje con iniciativa y responsabilidad propia y tenga aptitud por cumplir tareas propias de un oficio clásico, así como de los operadores de laboratorios, mini laboratorios (minilabs), foto instantánea, etc.

- Profesional de oficio de segunda:

Es el trabajador que, sin llegar a la categoría profesional del personal de oficio de primera, hace las tareas antes definidas con perfecta corrección, eficacia y responsabilidad.

- Transportista repartidor:

Es quien, en posesión del permiso de conducir oportuno, tiene a cargo suyo un vehículo de la empresa y ejecuta las tareas propias de su conducción, a la vez que cumple tareas de reparto y carga y descarga, o bien colabora.

3. GRUPO PROFESIONAL 3

1. Criterios generales

Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden comportar corresponsabilidad de mando.

2. Formación

Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a bachillerato unificado polivalente, formación profesional, bachillerato o formación profesional de grado mediano.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

- Encargado de servicio técnico:

Es el trabajador técnicamente capacitado en electrónica y mecánica que, con conocimientos amplios de los aparatos propios del sector, está al frente del servicio técnico, y que con mando sobre su personal dispone de todo el que le hace falta para el buen orden del trabajo y de la disciplina. Ha de orientar el personal sobre las funciones específicas de la misión de cada cual e informar y asesorar a la empresa sobre las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y el asesoramiento que necesite sobre el funcionamiento normal de los equipos o de los aparatos propios de la actividad de la empresa, de acuerdo con la manera y el grado que exija su organización interna.

- Jefe administrativo de primera:

Es quien, provisto o no de poder y actuando en las órdenes inmediatas de la jefe superior, si se tercia, tiene la responsabilidad directiva de una o más secciones y se encarga de darles unidad. Se incluyen también las personas que organizan o confeccionan la contabilidad de la empresa.

- Jefe de ventas:

Es quienes tienen a cargo suya la realización de todas las operaciones de venta que se hacen en la empresa, así como la determinación de las orientaciones o de los criterios de acuerdo con los cuales se deben hacer. Es el responsable de la actuación de los vendedores que tiene a cargo suyo.

- Encargado de establecimiento:

Está al frente de un establecimiento del cual dependen sucursales en diferentes plazas, o bien asume la dirección superior de varias sucursales que están en la misma plaza.

- Jefe de grupo:

Está al frente de varias secciones o de un grupo de personas en los establecimientos o en las empresas que se organicen sobre estas secciones o grupos.

- Jefe de sección:

Está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio, con mando directo o vigilancia del personal de dicha sección y con facultades para intervenir y disponer todo lo que haga falta para el buen orden del trabajo.

- Jefe de almacén o de expediciones:

Está al frente de un almacén y de su personal, y tiene a cargo suyo la reposición, la recepción, la conservación y el marcaje de las mercancías, el registro de la entrada y la salida, la distribución a las secciones y a las sucursales, el cumplimiento de los pedidos y la ordenación de los muestrarios, así como las otras tareas necesarias propias de su trabajo.

4. GRUPO PROFESIONAL 4

1. Criterios generales

Funciones que suponen la integración, la coordinación y la supervisión de tareas diversas cumplidas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar ninguna responsabilidad de mando, tienen, en cambio, un alto grado de contenido intelectual o interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación

Titulación a nivel de educación universitaria, formación profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

- Titulado de grado mediano:

Es quien tiene un título de grado medio y cumple las funciones propias de su profesión.

- Técnico informático:

Es el técnico titulado que, con conocimiento profundo del funcionamiento y de las posibilidades del sistema operativo de instalación, del software básico y del hardware, así como de todos los lenguajes de programación que se usan a la empresa, se encarga de

seleccionar el sistema operativo que hace falta usar en la instalación y el software de comunicaciones y bases de datos más convenientes, efectúa las generaciones del sistema operativo y del software de comunicaciones y bases de datos y hace las actualizaciones oportunas, cosa que incluye las modificaciones proporcionadas por los suministradores de software. También analiza el rendimiento total de la instalación y efectúa las mejoras en el software y/o propone los cambios en el hardware necesarios por mejorar el rendimiento, crea y mantiene rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación y asesora técnicamente todo el personal de informática que lo necesite, tanto en los aspectos de software como en los de hardware.

- Jefe de personal:

Es quien, al frente de todo el personal de una empresa y con los conocimientos inherentes a su cargo, dicta las normas oportunas para la perfecta organización y la distribución del trabajo que tiene bajo su vigilancia, y también concede permisos, hace propuestas de sanciones, etc.

- Encargado general:

Es el trabajador que, con conocimientos del trabajo de la empresa, está al frente de toda la producción. Tiene como objetivo fundamental el aprovechamiento óptimo de la mano de obra y la maquinaria disponible, y se encarga de la formación, la disciplina, la asistencia y el perfeccionamiento profesional de sus subordinados, así como de la supervisión y el cuidado de herramientas y maquinaria, con la ayuda de otros empleados y dependiendo siempre de la dirección.

5. GRUPO PROFESIONAL 5

1. Criterios generales

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, la coordinación y la supervisión de funciones, hechas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias procedentes del personal que pertenece al grupo profesional 0 o de la misma dirección, a los cuales debe dar razón de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de complejidad más alta, incluyendo la participación en la definición de los objetivos concretos que se deben hacer en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en el mencionado cargo de especialidad técnica.

2. Formación

Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Se incluyen en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en este Convenio, y a título meramente orientativo, las categorías profesionales siguientes:

- Titulado de grado superior:

Es quien tiene un título de grado superior y ejerce en la empresa, de manera permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su título.

6. GRUPO PROFESIONAL 0

1. Criterios generales

El personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa.

Hace funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, recursos humanos y materiales de la empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo en el desarrollo de la política comercial financiera.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Ejerce altos lugares de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, las divisiones, los grupos, las fábricas, las plantas, etc., en qué se estructura la empresa y que responden siempre a la ordenación particular de cada una.

Se incluye en este grupo, sin excluir la incorporación de otras categorías no previstas en el presente Convenio, y a título meramente orientativo, la categoría profesional siguiente:

- Director:

Está a las órdenes inmediatas de la empresa, participa en la elaboración de la política de ésta y dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a cargo suyo.

Artículo 23. *Categorías profesionales*

Disposiciones generales:

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente orientativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enunciadas si la necesidad y si el volumen de la empresa no lo requieren.

Aun así, desde el momento mismo en que haya en una empresa un trabajador que haga las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional, este debe ser remunerado al menos con la retribución que el Convenio vigente asigna a la dicha categoría.

Todas las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a calificar y clasificar las categorías que ocupen y no prevea el Convenio. A tal efecto, tanto las empresas como los trabajadores han de acudir a la Comisión Paritaria.

Acceso a las categorías de servicio técnico:

Por detener cualquiera de las categorías del servicio técnico definidas anteriormente, el personal que por su actividad crea que debe ser incluido en alguna de estas lo debe solicitar a la empresa mediante un escrito razonado. La empresa, también por escrito, ha de otorgar la mencionada categoría, o bien denegarla mediante un razonamiento que especifique las causas. Esta respuesta en un sentido o en el otro se ha de evacuar en el plazo máximo de 15 a contar de la solicitud.

La categoría de profesional de oficio es aplicable a los empleados que cumplan trabajos como por ejemplo técnicos de vídeo, técnicos de sonido, funcionamiento de mini laboratorios, técnicos en sistemas de tratamiento electrónico de la imagen, etc., y a todos los que trabajen en nuevas técnicas que se incorporen en el tratamiento de la imagen y el sonido en el sector.

Artículo 24. *Promoción y ascensos*

Los ascensos se deben sujetar al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza es de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, las empresas han de establecer un concurso

oposición basado en un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las circunstancias siguientes: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber cumplido funciones de un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que se establezcan a tal efecto.

El sistema de valoración elaborado por la dirección debe ser preceptivamente dictaminado por los representantes de los trabajadores. Si se produce un desacuerdo porque los representantes de los trabajadores consideran que el sistema carece de objetividad, las 2 partes deben negociar una solución concordada en una reunión conjunta. Si a pesar de todo es materialmente imposible llegar a un acuerdo, queda abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de trabajo.

A efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos por producir los ascensos, estos deben designar 2 representantes que deben participar en el tribunal del concurso oposición, con voz y sin voto.

Asimismo deben consignar en acta, levantada a tal efecto, sus objeciones.

En la aplicación de este artículo hay que respetar el derecho con la misma igualdad a todos los trabajadores a la promoción, sin que pueda haber discriminación de ningún tipo por razones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sección 4. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 25. Trabajos de puestos de trabajo superior e inferior

1. En caso de necesidad, la empresa puede destinar el personal incluido en el ámbito de este Convenio a ocupar un lugar de puesto de trabajo superior, por un plazo no superior a 6 meses ininterrumpidos. Mientras se encuentre en esta situación debe percibir la remuneración correspondiente a la función que efectivamente cumpla. El personal se debe reintegrar a su lugar anterior al cesar la causa que haya motivado el cambio.

Si un trabajador hace trabajos de un puesto de trabajo superior durante más de 6 meses consolida el puesto de trabajo superior.

2. Si por necesidades de la empresa se destina un trabajador a trabajos de un puesto de trabajo inferior a la que tiene asignada, conserva el salario correspondiente a su puesto de trabajo de origen. Esta situación no se puede prolongar durante más de 6 meses.

3. Las empresas deben intentar adaptar el personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

No se consideraran trabajos de grupo o área superior o inferior, las diferentes funciones que se puedan asignar a un trabajador y que sean realizadas dentro del mismo grupo profesional, existiendo polivalencia dentro del mismo grupo profesional y área funcional de conformidad con el siguiente cuadro:

Continúa en la página siguiente

Grupo Área	Mercantil	Administrativos Técnicos	Almacén	Servicios
I	Ayudante	Aux. adm. Primera	Mozo especialista Mozo de almacén Aprendiz	Vigilante/portero Limpiador
II	Vendedor Dependiente 1ª Dependiente 2ª	Oficial 1ª servicio técnico Oficial 2ª servicio técnico Prof. Oficio 1ª Prof. Oficio 2ª Oficial adm. 1ª Oficial adm. 2ª Encargado servicio técnico	Transportista Repartidor	
III	Encargado establecimiento Jefe de sección	Jefe adm 1ª Jefe de ventas Jefe de grupo Titulado de grado medio	Jefe de almacén	
IV	Encargado general	Técnico informático Jefe de personal Titulado de grado superior		
0	Director	Director	Director	

Artículo 26. *Movilidad geográfica, traslados y desplazamientos*

1. Los traslados del personal se pueden hacer:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta.

2. Si el traslado se hace a solicitud del trabajador, con la aceptación previa de la empresa, no tiene derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio, que se consideran como condiciones del nuevo puesto de trabajo y que le deben ser comunicadas por escrito, sin que esto comporte el desistimiento de ningún derecho irrenunciable.

3. Si el traslado se efectúa de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, deben ceñirse a lo que convengan las dos partes con respecto a las condiciones del traslado, que deben establecer siempre por escrito.

4. En caso de traslado forzoso que no suponga la necesidad de un cambio de domicilio del empleado, las empresas están obligadas a suplir las diferencias que se produzcan por esta decisión y, si se tercia, a compensarlas. En ningún caso se puede producir un perjuicio económico para el trabajador.

Este traslado, puesto que no comporta un cambio de domicilio, no se considera en caso alguno una modificación substancial de las condiciones de trabajo, y en consecuencia no necesita ningún expediente ante la autoridad laboral.

5. En caso de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y esto suponga la necesidad que el empleado cambie de domicilio, es necesario ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento en materia de traslados.

6. Si por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también es trabajador y está comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, tiene derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar a lo que

cumplía, si su empresa tiene el centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

7. Los trabajadores de la misma empresa y categoría que estén destinados a localidades diferentes pueden concertar la permuta de sus respectivos lugares, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

A tal efecto hace falta tener en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los dos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que deban ser consideradas. Si se realiza la permuta, los trabajadores deben aceptar las modificaciones de salario a que pueden dar lugar y deben renunciar a cualquier indemnización por gastos de traslado.

Capítulo 3 Retribuciones

Sección 1. Estructura salarial

Artículo 27. Complementos salariales

Se consideran complementos salariales los de carácter personal o los otros complementos no vinculados exclusivamente a las condiciones personales del trabajador o a la realización del trabajo en cantidad o calidad y que no hayan sido valorados a la hora de determinar el salario base. En particular, los más usuales serían el de trabajo penoso, tóxico y peligroso, los pluses de nocturnidad, de turnos, de cantidad y calidad en el trabajo y de carácter extrasalarial y los pluses personales de varias clases.

Estos complementos son debido a circunstancias de la producción o personales, que pueden ser variables según la actividad de las empresas y las condiciones en que se preste el trabajo. Para que existan estos complementos hace falta que, además, la dirección de la empresa los establezca o los pacte. Todo esto, salvo que estos complementos sean regulados por imperativo legal.

Artículo 28. Salario base de puesto de trabajo

La estructura salarial comprende un salario base de puesto de trabajo o salario de contratación, como retribución fija por unidad de tiempo, y, si procede, complementos salariales.

El salario base de puesto de trabajo remunera tanto la jornada como los períodos de descanso de acuerdo con los términos establecidos por la norma legal.

Artículo 29. Salarios

a) Año 2017: Incremento del 1,60% sobre las tablas del 2016, con efectos de 1 enero de 2017 y de conformidad con el anexo I.

b) Año 2018: Incremento del 1,30% sobre las tablas del 2017 y con efectos del 1 enero de 2018 y de conformidad con el anexo II.

Artículo 30. Revisión salarial 2018

Una vez constatado el IPC real del 2018, se efectuará una revisión al alza entre la diferencia del incremento pactado y el IPC 2018, con efectos del 1 enero 2018 y su resultado será la tabla definitiva para el 2018.

Sección 2. Salario, gratificaciones y pluses

Artículo 31. Salario base de categorías

Ver en el anexo I y anexo II, las tablas de salarios base por categorías.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad, julio y beneficios, que hace falta abonar el 15 de diciembre, el 15 de julio y el 31 de marzo, respectivamente, consisten cada una en 1 mensualidad del salario base, el complemento personal y el complemento de antigüedad.

Estas gratificaciones deben abonarse prorrateadas en el tiempo de permanencia en la empresa, para el trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año.

La empresa está facultada a prorratear la gratificación extraordinaria de beneficios en 12 mensualidades. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pueden prorratear las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 33. *Plus de antigüedad consolidado*

El plus de antigüedad quedó consolidado a 31 de diciembre de 2001 con las condiciones establecidas en el Convenio anterior.

El plus de antigüedad consolidado no es absorbible ni compensable y cada año debe crecer en la misma cuantía en que suba en el Convenio colectivo.

Artículo 34. *Plus de nocturnidad*

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio y que hacen su jornada laboral a partir de las 22.00 horas hasta las 06.00 horas de la madrugada, recibirán en concepto de nocturnidad el 25% del salario base de categoría.

Capítulo 4 **Tiempo de trabajo**

Artículo 35. *Jornada laboral*

En las empresas afectadas por este Convenio se establece una jornada anual para toda la vigencia del Convenio de 1.780 horas

A la hora de establecer los cuadros horarios correspondientes, se reconoce a las empresas la facultad de adaptar sus horarios a sus propias necesidades de producción, con la única limitación de respetar el límite diario de 9 horas de trabajo.

Artículo 36. *Distribución de la jornada*

En el ámbito de la empresa, tras haberlo negociado y acordado con los representantes de los trabajadores o los trabajadores afectados, se puede establecer un calendario de distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar el límite máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo que prevé en el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos que fija ley.

Independientemente de esto, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o carencia de pedidos u otras causas análogas, el empresario, tras haberlo comunicado a la representación legal de los trabajadores y a los afectados, puede determinar que la jornada laboral sea superior o inferior a 40 horas semanales, durante un máximo de 16 semanas el año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales correspondiente, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de 10 horas diarias y 50 de semanales.

La semana o las semanas en que la jornada sea superior o inferior a 40 horas semanales debe ser determinado por el empresario con preaviso de la decisión a los representantes de los trabajadores y a los afectados con 15 días de antelación.

El exceso de jornada motivado por la aplicación de la jornada irregular establecida en este artículo debe compensarse mediante jornadas completas de descanso, sin perjuicio de los

acuerdos individuales a que puedan llegar la empresa y el trabajador.

Artículo 37. *Trabajo en domingo y festivo*

El personal de las empresas afectadas por este Convenio y que haga la jornada laboral los domingos o festivos debe recibir un complemento del 25% de su salario individual.

Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y en ausencia de ellos con el trabajador afectado, se podrá sustituir el complemento económico de festivo por descanso equivalente en tiempo.

Independientemente de esto, el trabajo en día festivo no quiere decir un incremento de la jornada, de forma que cuando un trabajador deba prestar sus servicios un domingo o un festivo debe hacer el descanso correspondiente a lo largo de la semana en que trabaje el domingo o festivo.

La comunicación del trabajo en día festivo, así como del descanso compensatorio, debe hacerse en el momento de elaborar el calendario laboral de la empresa y en todo caso con un mínimo de antelación de 1 mes.

El trabajo en días festivos, será de carácter voluntario.

Artículo 38. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias serán compensadas preferentemente por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización o deben abonarse en la cuantía que se pacte, que no puede ser inferior al valor de hora ordinaria.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización no computan a efectos del límite máximo anual que establece el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, son voluntarias, a excepción de las horas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios y de las necesarias por causas de fuerza mayor o casos en que sean compensadas con descanso.

Artículo 39. *Vacaciones anuales*

El personal afectado por este Convenio tiene 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El período de ocio y su posible fracción deben ser concertadas de común acuerdo entre las empresas y sus empleados durante el primer trimestre del año. Se puede convenir dividir el período total en 2 fracciones.

Las trabajadoras/es en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad y al periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Las vacaciones se retribuirán a sueldo real.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Las empresas podrán de acuerdo a las necesidades de organización de cada una de ellas, fijar

los meses de más volumen de trabajo, para que no se disfruten las vacaciones durante ese periodo.

Artículo 40. *Licencias y permisos*

1. El trabajador, con previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- a) Hasta 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Hasta 4 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.
- c) Hasta 4 días naturales en los casos de accidente, hospitalización, enfermedad grave o defunción de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma, el plazo es de hasta 6 días.
- d) Los trabajadores tendrán derecho previo aviso, a una licencia retribuida de 16 horas al año, para visitas propias del propio trabajador y de sus hijos menores de edad, a consultorio médico, tanto de la sanidad pública como privada, debiendo aportar posteriormente el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.
- e) Hasta 2 días laborales por traslado del domicilio habitual. Esto supone una mejora de 1 día respecto a lo que se indica en el artículo 37.3.c del TRLET.

En caso de un nuevo cambio de domicilio, esta mejora de un segundo día de licencia laboral, sólo procederá en el caso de que transcurra un periodo de más de 3 años desde el primer traslado.

- f) Hasta 1 día natural por matrimonio del padre o la madre.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Si en una norma legal o convencional consta un período determinado, hace falta atenerse a lo que esta norma dispone en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Si el cumplimiento del deber antes mencionado comporta la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, el trabajador afectado puede pasar a la situación de excedencia, de acuerdo con el que regula el artículo 46.1 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, hace falta descontar el importe del salario al cual tiene derecho en la empresa.

- h) Por ejercer funciones sindicales o de representación del personal, según los términos establecidos legalmente o convencionalmente.

2. En los casos previstos en los apartados a), e), f) y g) del presente artículo, el trabajador debe preavisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Todos los permisos se empiezan a disfrutar desde el día en que acontezca el hecho causante.

Artículo 41. *Parejas de hecho*

En relación a los permisos retribuidos se equiparán al matrimonio las parejas de hecho consideradas como tales de acuerdo con la normativa catalana, que justifiquen su estado

mediante los 2 documentos siguientes:

1. Certificado de inscripción en el registro de parejas de hecho. De no existir registro en la población de residencia, el certificado se sustituirá por un acta notarial.
2. Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se hagan constar las señas personales del trabajador y las de su pareja, responsabilizándose en todo caso de la veracidad de los datos declarados, según el modelo del anexo III del Convenio.

Artículo 42. *Calendario laboral*

La empresa debe elaborar conjuntamente con la representación de los trabajadores el calendario laboral de empresa.

Capítulo 5 Suspensión del contrato

Artículo 43. *Maternidad, excedencia por cura de hijos y lactancia*

1. En caso de parto, la mujer tiene derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parte múltiple a 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión debe distribuirse a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parte. En caso de defunción de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad o, si procede, de la parte que reste del período de suspensión.

Sin embargo, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parte de descanso obligatorio para la madre, dado el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, en iniciarse el período de descanso por maternidad, puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parte de una manera simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento de hacerse efectiva la incorporación de la madre al trabajo haya algún riesgo para su salud.

2. En caso de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente de menores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión es asimismo de 16 semanas en los casos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad si se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o porque provienen del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que lo pueden ejercer de manera simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, su suma no puede ser superior a las 16 semanas que prevén los apartados anteriores o a las que correspondan en caso de parte múltiple.

Los períodos a los cuales se refiere el presente artículo pueden hacerse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, con el acuerdo previo correspondiente entre los empresarios y los trabajadores afectados, según los términos que legalmente se determinen.

4. Las trabajadoras tienen derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 3 años, por tener cura de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción, así como en los casos de acogimiento, a contar de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo período de excedencia que, si procede, agotará el que se hacía.

El período en que el trabajador esté en situación de excedencia de acuerdo con lo que establece este artículo es computable a efectos de antigüedad. El trabajador tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional, convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Al finalizar este plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de una categoría equivalente.

5. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia al trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. La mujer, a voluntad suya, puede sustituir este derecho por una reducción de media hora de su jornada con la misma finalidad. Pueden disfrutar indistintamente de este permiso tanto la madre como el padre si los 2 trabajan.

6. A opción de los trabajadores, se podrá acumular el período de lactancia al de la baja por maternidad, siempre y cuando se haya comunicado por escrito a la empresa en el momento del inicio de la baja por maternidad. Esta acumulación tendrá el límite máximo de 14 días laborables.

Artículo 44. *Excedencias voluntarias*

Las empresas deben conceder la situación de excedencia voluntaria al personal de plantilla que, como mínimo, acredite una antigüedad de 1 año de servicio en la empresa, por un período de tiempo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. El mismo trabajador sólo puede volver a ejercer este derecho si han transcurrido 4 años desde el final de la excedencia anterior.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de categoría igual o similar al suyo disponible o que se produzcan en la empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad.

La petición de reingreso debe hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones mencionadas considerarse que causa baja voluntaria en la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, debe atenderse a lo que dispone el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 6 **Régimen disciplinario**

Artículo 45. *Régimen de las faltas y sanciones*

Estas normas de régimen disciplinario pretenden el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y la defensa de los derechos y los intereses legítimos de los trabajadores y los empresarios.

La falta, independientemente de su calificación, requiere la comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hay.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden sin perjuicio, de pasar el tanto de culpa a los tribunales si la falta cometida puede constituir un delito o falta, de dar razón a la autoridad gubernativa, si procede.

Artículo 46. *Acoso sexual*

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

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

Artículo 47. *Acoso moral*

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

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

Cuando el acoso sea por parte del empresario el trabajador podrá instar la resolución de su contrato de trabajo en base a lo que establece el artículo 50 del Estatuto de los trabajadores, además de ejercer todas las otras acciones legales que le correspondan.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso. Protocolo de actuación.*

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

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

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

En caso de no existir protocolo de actuación en las empresas de más de 50 trabajadores suscrito con la representación legal de los trabajadores, se aplicará el siguiente:

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

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

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

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta

víctima de acoso, que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA) o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora también podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención. La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

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

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión Instructora iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados. Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios en la medida que lo permita la organización del trabajo se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá en primer lugar en conocimiento de la persona solicitante.

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

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

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

8. La empresa de menos de 50 trabajadores deberán tener un protocolo de acoso de conformidad a la legislación vigente en cada momento.

En caso de no existir protocolo de actuación en situaciones de acoso en las empresas de menos de 50 trabajadores suscrito con la representación legal de los trabajadores, se aplicará el siguiente:

1. La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

2. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

3. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

4. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

5. En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

6. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

7. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

8. A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

9. Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

10. A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

11. Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

Artículo 49. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas son sancionadas y se clasifican, atendiendo su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Artículo 50. *Faltas leves*

Son faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retardos no deriven, por la función especial del trabajador, en graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendada. En este último caso se califica de falta grave.
3. No cursar en 3 días la baja correspondiente si se falta al trabajo por un motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por un tiempo breve.
5. Cometer pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y la diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la autorización debida o una causa justificada.
10. La inobservancia de las normas y las circulares de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo esto en materia leve.
11. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Artículo 51. *Faltas graves*

Se consideran faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidos en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada. Si de estas faltas derivan perjuicios para el público se consideran muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, sean los que sean, estando de servicio.
4. Simular enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a los superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica un menoscabo manifiesto para el trabajador o comporta un perjuicio notorio para la empresa, puede ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador marcando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o los artículos del establecimiento.
8. La carencia notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Hacer trabajos particulares durante la jornada sin el permiso correspondiente, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves en un trimestre, aunque sean de diferente naturaleza, si ha habido una sanción otra que la de amonestación verbal.
13. El abandono del trabajo en lugares de responsabilidad.
14. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.
15. El acoso sexual y moral cuando en atención a los hechos y las circunstancias que concurren, no se pueda considerar como falta muy grave.

Artículo 52. *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa con relación de trabajo con esta, o negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin la autorización expresa de la empresa.
3. El robo, el hurto o la malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
4. La embriaguez o el uso de drogas durante el servicio o fuera del servicio, siempre que este segundo caso sea habitual.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
6. Revelar datos de reserva obligada a elementos extraños a la empresa.
7. Dedicarse a actividades que la empresa haya declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior.
8. Los maltratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración hacia los superiores, o familiares suyos, así como a los compañeros y a los subordinados.
9. La blasfemia habitual.
10. La carencia de pulcritud, siempre que sobre este aspecto se haya llamado repetidamente la atención al trabajador o que produzca la queja justificada de los compañeros que trabajen en mismo local.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la tarea.
12. Originar peleas y trifulcas frecuentes con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro del período de 6 meses desde la primera.
14. El acoso sexual y moral cuando en atención a los hechos y las circunstancias que concurren, supongan un daño físico o moral muy grave.

Artículo 53. *Sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que establece este Convenio. Las sanciones máximas que corresponde imponer en cada caso según las faltas cometidas son las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de sueldo y trabajo de hasta 2 días.

Por faltas graves: suspensión de sueldo y trabajo por un período máximo de 7 días.

Por faltas muy graves: suspensión de sueldo y trabajo por un tiempo no inferior a 10 días ni superior a 60 días; despido.

Artículo 54. *Prescripción*

La facultad de la empresa de sancionar prescribe al cabo de 10 días para las faltas leves, al cabo de 20 para las faltas graves y al cabo de 60 para las muy graves, todos estos plazos a contar de la fecha en que la empresa haya tenida mención de la comisión, y en todo caso a la cabeza de 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 7 Disposiciones diversas

Artículo 55. *Trabajo de la mujer embarazada*

La mujer embarazada tiene derecho, desde el momento del diagnóstico del embarazo, cuando haya diferentes puestos de trabajo, al cambio de su lugar, si se demuestra que las condiciones laborales, de toxicidad, de peligrosidad, de penosidad, de materias primeras, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o en el feto. Hace falta asegurarle el mismo salario, la misma categoría y la incorporación a su lugar habitual cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo tras el parto.

Para este cambio hace falta la certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa debe designar la persona afectada por la permuta, la cual, atendido el carácter provisional de la situación, se debe reincorporar a su lugar anterior cuando la embarazada se reincorpore al trabajo tras el parto.

Las empresas concederán los permisos solicitados por las trabajadoras para hacer en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, con la justificación previa correspondiente. Estas ausencias son a cargo de las empresas.

Artículo 56. *Dietas*

Si por necesidades del servicio se hacen viajes a lugares diferentes del lugar de residencia habitual, se han de abonar los gastos de locomoción y dietas o gastos de estancia y manutención debidamente justificadas.

Artículo 57. *Seguro de vida y accidentes*

Las empresas afectadas por este Convenio deben contratar un seguro de accidentes para sus trabajadores a los cuales sea aplicable este Convenio que garantice para el caso de defunción del asegurado y para el caso de incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo e "in itinere", tal y como las define la legislación laboral y de Seguridad Social vigente en su día, y en el momento en que sea calificado en firme como tal por el organismo que corresponda, el siguiente capital:

- a) Durante toda la vigencia del Convenio y unificado para todos los grupos profesionales, el importe de la póliza del seguro de accidentes, será de 12.000,00 euros.

Artículo 58. *Ropa de trabajo*

Las empresas están obligadas proporcionar a su personal la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados. También han de adaptar el uniforme a los casos de embarazo.

Artículo 59. *Incapacidad temporal*

Para los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencia común (enfermedad común o accidente no laboral) se establece sobre el subsidio reglamentario un complemento a cargo de la empresa que garantice el 75% de la base reguladora de la prestación de cada trabajador con el límite de 18 meses.

Para los procesos de incapacidad temporal derivado de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) se establece sobre el subsidio reglamentario un

complemento a cargo de la empresa que garantice el 100% de la base reguladora de la prestación con el límite de 18 meses.

Las empresas tienen la facultad de hacer controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja de incapacidad temporal. El coste corre a cargo de la empresa. Los delegados de personal y los Comités de Empresa deben colaborar con las empresas para combatir el absentismo y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común.

Artículo 60. *Ayuda por matrimonio*

Todo el personal, sin discriminación de sexo, que al contraer matrimonio continúe prestando sus servicios en la empresa tiene derecho a percibir, en concepto de ayuda por matrimonio y por 1 sola vez, la cantidad de 77 euros.

Artículo 61. *Premio por natalidad*

El personal de las empresas afectadas por este Convenio debe recibir un premio de 77 euros por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 62. *Jubilación*

Al cesar un trabajador en la empresa por la contingencia de jubilación debe percibir como premio:

Si tiene entre 60 y 64 años:

- Con 10 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.
- Con 15 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.
- Con 20 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.
- Con 25 años de servicio en la empresa: 5 mensualidades.

Si tiene 65 años:

- Con 15 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.
- Con 20 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.
- Con 25 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.

Artículo 63. *Ayuda por defunción*

En caso de defunción del trabajador, con 1 año al menos de permanencia en la empresa, ésta queda obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de 2 mensualidades iguales a la última que el trabajador percibía, incrementada con todos los emolumentos inherentes a esta.

Capítulo 8 **Seguridad y salud laboral, medioambiente**

Artículo 64. *Seguridad y salud laboral*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, que consideran que para lograrlo hace falta el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga como finalidad la eliminación o la reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación y adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa por adaptar el trabajo a la persona y proteger la salud.

En todas las materias que afecten la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores son aplicables las disposiciones que prevén la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y la normativa concordante.

Artículo 65. Medioambiente

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de una manera responsable y respetuosa con el medioambiente, prestando una gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y las preocupaciones de la sociedad.

A tal efecto, el conjunto del sector incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio ha de adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medioambiente y, a la vez, conseguir que el esfuerzo que cumpla en este campo, y que se haga en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y por las administraciones competentes.

Todo esto debe ser objeto de una preocupación permanente y compartida, tanto de la dirección de la empresa como de los representantes de los trabajadores.

Capítulo 9 Derechos de representación sindical

Artículo 66. Representación sindical

a) Acción sindical

1. Las empresas deben respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no pueden sujetar la ocupación de un trabajador a la condición que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, como tampoco despedir un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra manera debido a su afiliación o actividad sindical.

2. Los trabajadores afiliados a sus sindicatos, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, podrán:

- Constituir secciones sindicales en conformidad con el que establecen los estatutos del sindicato.
- Hacer reuniones, con previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que los remita su sindicato.

3. Las secciones sindicales sobre los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o dispongan de delegados de personal tienen los derechos siguientes:

Con el fin de facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar los afiliados al sindicato y los trabajadores en general, que la empresa ponga a su disposición tablones de anuncios, que hace falta situar en el centro de trabajo y en un lugar que garantice el acceso adecuado de los trabajadores.

A la negociación colectiva de acuerdo con los términos que establece la legislación específica.

4. Quienes detenten cargos electos de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tienen derecho:

Al goce de los permisos no retribuidos necesarios para el desempeño de las funciones sindicales propias de su cargo. Por acuerdo se pueden establecer limitaciones al goce de estos permisos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y a el acceso a los centros de trabajo por participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, con previa comunicación al empresario

y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

5. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, o trabajadores que no tengan ningún cargo pero que sean designados por su central para esta función, tienen derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio adecuado de su tarea como negociadores.

6. Las centrales sindicales pueden cumplir su actividad en la empresa con llenas garantías para un funcionamiento eficaz. A tal efecto disponen de 12 horas anuales para la realización de reuniones con sus afiliados dentro la empresa.

Artículo 67. *Los delegados sindicales*

1. En los centros de trabajo que ocupen más de 175 trabajadores, independientemente de la clase de su contrato, las secciones sindicales que se puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa han de estar representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales escogidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. El número de delegados sindicales por cada sección sindical sobre los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determina según la escalera siguiente:

- De 175 a 750 trabajadores por centro de trabajo: 1
- De 751 a 2.000 trabajadores por centro de trabajo: 2
- De 2.001 a 5.000 trabajadores por centro de trabajo: 3
- De 5.001 adelante por centro de trabajo: 4

Las secciones sindicales de los sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos deben ser representadas por 1 solo delegado sindical.

El sindicato que alegue tener derecho a ser representado mediante una titularidad personal en cualquier empresa lo ha de acreditar fehacientemente ante la empresa, y acto seguido debe reconocer al mencionado delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

3. Funciones de los delegados sindicales

3.1 Ejercen la representación y la defensa de los intereses del sindicato que representan y de sus afiliados en la empresa y sirven de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3.2 Pueden asistir a las reuniones del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y de los Comités Paritarios de Interpretación con voz y voto.

3.3 Tienen acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con el que regula la ley, y están obligados a guardar secreto profesional en las materias en que legalmente sea procedente. En caso de que no formen parte del Comité de Empresa, tienen las mismas garantías y los mismos derechos que la ley reconoce a los miembros del Comité de Empresa.

3.4 Deben ser escuchados por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten los trabajadores en general y los afiliados a su sindicato en particular.

3.5 Asimismo, deben ser informados y escuchados por la empresa con carácter previo:

- a) Sobre los despidos y las sanciones que afecten los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de ocupación, traslado de trabajadores si tiene carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyectos de acción empresarial que puedan afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.

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

4. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tienen derecho a la utilización de un local adecuado por llevar a término sus actividades en las empresas o los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

5. Los delegados sindicales o trabajadores que no ejerzan ningún cargo pero que sean designados por su central tienen permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y de las comisiones técnicas creadas en virtud de este Convenio, aunque los temas que se tracen no afecten su empresa.

Artículo 68. *Derechos y garantías*

Los delegados o miembros de los Comités de Empresa tienen las garantías que los reconoce el Estatuto de los trabajadores.

Igualmente, disponen del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina y de la garantía que prevé el artículo 9.2 de la LOLS.

Sin ultrapasar el máximo legal, las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal pueden ser consumidas por prever la asistencia a cursos de los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa las retribuciones de los cuales estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas. Desde el momento de ser elegidos, y durante la utilización de las horas de garantía, deben percibir el importe correspondiente a la media de comisión obtenida durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En caso de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no sea significativo, hace falta tomar como referencia para el cálculo del que establece el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales organizadas por el sindicato, el instituto de formación u otras entidades.

Artículo 69. *Información*

Los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo pueden remitir información a todas las empresas que dispongan de una afiliación suficiente y apreciable, a fin de que esta sea distribuida fuera de horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Estos sindicatos pueden insertar comunicaciones en el tablón de anuncios destinado a tal efecto. Se debe hacer llegar una copia a la dirección o a la persona que ejerza la titularidad del centro, sin que esta entrega obligatoria de la copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Artículo 70. *Cuotas sindicales*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o a los sindicatos que prevé este Convenio, las empresas deben descontar en nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación debe remitir a la dirección de la empresa un escrito expresando claramente el orden de descuento y la cuantía de la cuota. El importe de los descuentos se debe entregar a los representantes de las centrales acreditados ante la empresa.

Artículo 71. *Crédito horario*

Los miembros del Comité de Empresa o los delegados de personal disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escalera siguiente:

Hasta 100 trabajadores:.....	20 horas
De 101 a 250 trabajadores:.....	25 horas
De 251 a 500 trabajadores:.....	35 horas
De 501 a 750 trabajadores:.....	40 horas
De 751 adelante:.....	45 horas

Artículo 72. *Sistema de acumulación de horas*

Los delegados o miembros del Comité de Empresa pueden renunciar a todo o a parte del crédito de horas que la ley en cuestión los reconozca a favor de otro o de otros delegados o miembros del Comité de Empresa o delegado sindical. Para que esto tenga efecto, la cesión de horas debe ser presentada por escrito, consignando los aspectos siguientes: nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el cual se efectúa la cesión, que debe ser por meses completos, con un mínimo de 3 meses y hasta un máximo de 1 año, y siempre de antemano respecto a la utilización de las horas por el cesionario o los cesionarios. En caso de acumulación, esta sólo puede llegar hasta el 50% de la jornada diaria.

Capítulo 10 **Formación profesional**

Artículo 73. *Formación profesional*

Los representantes de los trabajadores y de las empresas son conscientes de la necesidad de adelantar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, dónde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio tecnológico y social.

Por eso es por lo que sólo desde el diálogo y la colaboración se puede adelantar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran parte de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo cual se acuerda:

1. Trabajar en el marco de la formación continuada para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.
2. Crear una Comisión Mixta denominada Comisión de Profesionalización del sector de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido, para conseguir los objetivos anteriores, con las competencias siguientes:
 - a) Planificar y desarrollar un programa de formación profesional continuada para el sector, velando para que tanto la programación como la impartición de las acciones formativas se ajusten a las necesidades de formación de los trabajadores y empresas, procurando la orientación a los objetivos estratégicos y a las variaciones del mercado del sector.
 - b) Entender de las solicitudes de formación continuada, de su financiación y de la impartición de cursos de formación.
 - c) Promover iniciativas para pedir subvenciones tanto en el marco de programas para la formación como de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.
 - d) Promover iniciativas y estudios para establecer los criterios de vinculación de la formación profesional continuada y su conexión con el sistema de clasificación profesional que define este Convenio.

e) Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del máximo número de trabajadores y empresas, así como facilitar la participación.

f) Defender la identidad y el protagonismo del sector en la sociedad.

3. La Comisión creada puede adquirir identidad propia, en forma de fundación u otra figura legal que acuerden, que en ningún caso puede tener finalidad de lucro y con la representación que se decida.

4. La Comisión se debe dotar de un reglamento de funcionamiento interno. Con este fin las 2 partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia del presente Convenio.

5. Las 2 partes reconocen la importancia de la formación y de la promoción profesionales como medida incentiva para la calificación profesional, por lo cual cuando la empresa considere necesaria la realización de cualquier tipo de cursillo que necesite la utilización de tiempo fuera de la jornada laboral se debe compensar con jornada normal o su equivalente económico. El tiempo dedicado a la formación profesional de la jornada laboral se entiende como jornada efectiva de trabajo. En caso de que sea el trabajador quien decida acudir a cualquier tipo de curso o estudios, hace falta atenerse a lo que prevé la normativa laboral sobre este aspecto, incluyendo lo que establece el Convenio.

6. Las empresas deben promover su participación en las diferentes iniciativas que desarrollan los cursos de formación profesional continuada. Estos cursos se han de ajustar a las normas siguientes:

a) Se pueden impartir acciones formativas dentro o fuera de la jornada laboral, retribuyendo los trabajadores que asistan con el salario normal que percibirían dentro su jornada laboral ordinaria.

b) Hace falta tener en cuenta las necesidades de la organización del trabajo en las empresas para el desempeño adecuado de las acciones formativas previstas para evitar posibles desajustes en el desarrollo de la actividad normal de las empresas.

c) También se deben tener en cuenta las características profesionales de los trabajadores para atender y orientar sus solicitudes de participación en las acciones formativas más adecuadas tanto para el trabajador como para las necesidades de las empresas.

d) Fuera de la jornada laboral, es obligación del trabajador la asistencia puntual al curso de que se trate, siempre que se haya comprometido a hacerlo, así como la obtención del máximo aprovechamiento de las enseñanzas que se impartan.

e) Las faltas de asistencia, puntualidad o aprovechamiento en el curso de formación profesional continuada son consideradas como si se trataran de faltas de asistencia, puntualidad o diligencia en el trabajo, y sancionadas en consecuencia.

Capítulo 11

Interpretación del Convenio y resolución voluntaria de los conflictos colectivos

Artículo 74. Composición y funciones de la Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social firmantes del presente Convenio, además, si se tercia, de los asesores respectivos.

La Comisión Paritaria, deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

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

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de 2 por representación.

Los vocales económicos son nombrados por la patronal Gremio de la Fotografía y la Imagen de Cataluña y los vocales sociales, por las centrales sindicales Federación Servicios CCOO de Cataluña y la Federación Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FESMC-UGT)

Se establece como domicilio para notificaciones a la Comisión Paritaria el siguiente:

- Gremio de Fotografía y la Imagen de Cataluña (GREFOC) en 08036 Barcelona, Avenida Diagonal, 467, 6º 1ª.
- Federación Servicios CCOO de Cataluña en 08003 Barcelona, Vía Layetana, 16, 2º planta.
- Federación Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FESMC-UGT) en 08001 Rambla del Raval, 29-35, 4 planta.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña (2011-2014).
- e) Proceder a determinar la tabla salarial definitiva para el año 2018 en caso de aplicarse lo dispuesto en el artículo 30 del presente contrato.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

La Comisión Paritaria ha de emitir informes a instancia de cualquier parte afectada por este Convenio ante la cual se planteen problemas concretos.

Artículo 75. Solución de conflictos extrajudiciales

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 52 y 82.3 de ET), tanto de carácter jurídico como de interés, derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos

de los establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 76. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio

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

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

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

Disposición final 1ª. Cláusula de inaplicación salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido en la vigencia de este Convenio tiene un tratamiento excepcional, y no es de aplicación necesaria y obligada por las empresas que acrediten de una manera objetiva y fehaciente situaciones económicas negativas, para no comprometer la estabilidad económica ni la viabilidad. Asimismo, se deben tener en cuenta las previsiones para los años siguientes.

Las empresas deben comunicar por escrito a los representantes de los trabajadores o, si no tienen, a sus trabajadores, las razones que justifican esta decisión en el plazo de 20 días a contar de la fecha de publicación del Convenio.

Disposición final 2ª

Las partes negociadoras del presente Convenio, acuerdan la eliminación de los puestos de trabajo de ayudante de segunda y de auxiliar administrativo de segunda.

Disposición adicional 1ª

La descripción del artículo 21 del presente Convenio respecto al contenido funcional de cada una de las categorías incluidas en los diferentes grupos profesionales es de carácter meramente orientativo y no limitador, por lo cual en esta descripción no se mencionen específicamente determinadas actividades que se desarrollan efectivamente en cada categoría no significa que queden excluidas.

Las funciones de cada categoría profesional que constan en la sección 3 a del presente Convenio son sin perjuicio de cualquiera de otras que se haya ido cumpliendo hasta ahora.

Disposición transitoria

Seguidamente se detallan:

- Tablas salariales para el 2017 en el anexo I
- Tablas salariales para el 2018 en el anexo II

- Modelo de parejas de hecho en el anexo III

ANEXO I

TABLA DE SALARIO BASE DEL AÑO 2017

(La tabla del 2017 es el resultado de incrementar en 1,60% la tabla de 2016).

G: grupo profesional; C: puesto de trabajo; SM: salario mes; SA: salario año.

(*) Corresponde a contratos de formación.

G	C	SMA	SA
1	Ayudante	863,02	12.945,31
1	Auxiliar administrativo primera	958,36	14.375,43
1	Mozo especialista	1.004,14	15.062,15
1	Mozo de almacén	853,14	12.797,03
1	Vigilante o portero	863,02	12.945,31
1	Limpiador (salario hora)	7,40	-
1	Aprendiz (*)	661,60	9.923,98
2	Oficial primera ser. técnico	1.216,83	18.252,38
2	Oficial segunda serv. técnico	1.070,68	16.060,25
2	Oficial administrativo primera	1.207,00	18.104,93
2	Oficial administrativo segunda	1.061,22	15.918,27
2	Vendedor	1.227,87	18.418,04
2	Dependiente de primera	1.207,00	18.104,93
2	Dependiente de segunda	1.102,95	16.544,18
2	Profesional oficio de primera	1.158,82	17.382,29
2	Profesional oficio de segunda	1.019,98	15.299,64
2	Transportista repartidor	1.004,15	15.062,18
3	Encargado servicio técnico	1.556,53	23.347,96
3	Jefe administrativo primera	1.799,14	26.987,04
3	Jefe de ventas	1.913,06	28.695,88
3	Encargado establecimiento	1.326,51	19.897,72
3	Jefe de grupo	1.482,42	22.236,29
3	Jefe de sección	1.310,84	19.662,58
3	Jefe de almacén o expediciones	1.674,86	25.122,89
4	Titulado de grado medio	1.482,42	22.236,30
4	Técnico informático	1.482,42	22.236,30
4	Jefe de personal	1.913,06	28.695,88
4	Encargado general	1.913,06	28.695,88
5	Titulado grado superior	1.913,06	28.695,88
0	Director	2.098,57	31.478,57

ANEXO II

TABLA DE SALARIO BASE DEL AÑO 2018

(La tabla del 2018 es el resultado de incrementar en 1,30% la tabla del 2017).

G: grupo profesional; C: puesto de trabajo; SM: salario mes; SA: salario año.

(*) Corresponde a contratos de formación.

G	C	SM	SA
1	Ayudante	874,24	13.113,60
1	Auxiliar administrativo primera	970,82	14.562,32
1	Mozo especialista	1.017,20	15.257,96
1	Mozo de almacén	864,23	12.963,39
1	Vigilante o portero	874,24	13.113,60
1	Limpiador (salario hora)	7,49	-
1	Aprendiz (*)	670,20	10.052,99
2	Oficial primera ser. técnico	1.232,64	18.489,66
2	Oficial segunda serv. técnico	1.084,60	16.269,04
2	Oficial administrativo primera	1.222,69	18.340,29
2	Oficial administrativo segunda	1.075,01	16.125,21
2	Vendedor	1.243,83	18.657,47
2	Dependiente de primera	1.222,69	18.340,29
2	Dependiente de segunda	1.117,28	16.759,26
2	Profesional oficio de primera	1.173,88	17.608,26
2	Profesional oficio de segunda	1.033,24	15.498,54
2	Transportista repartidor	1.017,20	15.257,98
3	Encargado servicio técnico	1.576,77	23.651,49
3	Jefe administrativo primera	1.822,53	27.337,88
3	Jefe de ventas	1.937,93	29.068,92
3	Encargado establecimiento	1.343,76	20.156,39
3	Jefe de grupo	1.501,69	22.525,36
3	Jefe de sección	1.327,88	19.918,19
3	Jefe de almacén o expediciones	1.696,63	25.449,49
4	Titulado de grado medio	1.501,69	22.525,31
4	Técnico informático	1.501,69	22.525,36
4	Jefe de personal	1.937,93	29.068,92
4	Encargado general	1.937,93	29.068,92
5	Titulado grado superior	1.937,93	29.068,92
0	Director	2.125,85	31.887,79

ANEXO III

MODELO PAREJAS DE HECHO

(Ver documento original).

CATALÀ

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DEL COMERÇ I IMPORTADORS D'ARTICLES FOTOGRÀFICS, VÍDEO I SO DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2017 I 2018

Capítol 1 Àmbit, revisió i condicions

Secció 1. Àmbit i revisió

Article 1. *Determinació de les parts negociadores*

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una banda el Gremi de Fotografia i la Imatge de Catalunya (GREFOC), i per una altra per les centrals sindicals Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Article 2. *Àmbit funcional*

En el seu aspecte funcional, el present Conveni col·lectiu afecta les relacions laborals entre treballadors i empreses del ram del comerç i importadors de Barcelona i la seva província dedicades al sector de la fotografia, el vídeo i el so. En conseqüència, aquest Conveni afecta totes les empreses dedicades al comerç, la importació i l'exportació de tota classe d'articles fotogràfics, de vídeo i so, així com les empreses en què també és aplicable aquest Conveni, encara que compleixin activitats complementàries, com ara fotocòpies, laboratoris, mini laboratoris (minilabs), fotografia instantània, etc.

Article 3. *Àmbit territorial*

L'àmbit territorial d'aquest Conveni és el de província de Barcelona.

Article 4. *Àmbit temporal*

Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni tenen vigència des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018.

Article 5. *Revisió, formalitats i terminis*

La denúncia del Conveni col·lectiu pot ser efectuada per qualsevol de les parts legitimades a aquest efecte de conformitat amb l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, i ha de fer-se abans de 2 mesos del seu venciment.

Si no hi ha denúncia, es prorroga automàticament d'acord amb la llei.

Les condicions pactades en aquest Conveni subsisteixen, en tot cas, fins a la nova revisió. Tanmateix, a partir de l'inici de les deliberacions, perden vigència només les clàusules obligacionals, i es manté en vigor, en canvi, el contingut normatiu.

A partir de la segona setmana del mes de gener de l'any 2019 cal procedir a la constitució de la Comissió Negociadora del Conveni, que ha de fixar la data d'inici de les negociacions abans del final de la quarta setmana del mateix mes.

Secció 2. *Condicions*

Article 6. *Globalitat*

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic indivisible, i a l'efecte de la seva aplicació pràctica cal considerar-les globalment.

Article 7. *Compensació i absorció*

Els salaris fixats en l'annex d'aquest Conveni són compensables i absorbibles en la seva totalitat i en còmput anual per les retribucions que fixin les empreses incloses en el seu àmbit.

Article 8. *Garantia personal*

Totes les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades entre empresaris i treballadors que en còmput anual impliquin unes condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni s'han de respectar íntegrament.

Capítol 2

Ingressos, grups professionals, modalitats del contracte, ascensos i cessaments

Secció 1. Ingrés i cessament

Article 9. Ingrés

L'ingrés dels treballadors s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre col·locació.

Té dret preferent per a l'ingrés, en igualtat de mèrits, qui hagi acomplert o compleixi funcions en l'empresa amb caràcter eventual, interí, amb contracte per temps determinat, contracte a temps parcial o contracte de formació o pràctiques.

En cada centre de treball o empresa la direcció ha de comunicar als representants dels treballadors el lloc o els llocs de treball que es preveu cobrir i les condicions que han de complir els aspirants.

Article 10. Període de prova

1. En les relacions de treball es pot fixar, sempre que es concerta per escrit, un període de prova, que en cap cas no pot ser superior als períodes següents:

- a) Personal tècnic: 6 mesos.
- b) Resta de personal: 3 mesos.

En els casos en que l'empresa subscriu inicialment un contracte indefinit amb el treballador, aquest període de prova té la durada següent, per a tots els treballadors:

- a) Grup professional 1: 4 mesos
- b) Grup professional 2: 6 mesos
- c) Resta de grups professionals: 12 mesos.

2. La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment que afecti el treballador interromp el període de prova, sempre que es consigni per escrit en el contracte de treball corresponent.

3. Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresari poden desistir en la prova o extingir el contracte sense previ avís i sense que cap de les parts no tingui dret a cap indemnització, sens perjudici de la liquidació que correspongui al treballador.

Superat el període de prova, el treballador passa a formar part de la plantilla i es computa el temps de prova a l'efecte d'antiguitat.

4. Si el personal eventual o interí passa a ser fix per raó del seu contracte no necessita cap període de prova.

Article 11. Cessaments voluntaris

Els treballadors que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a fer-li-ho saber amb els terminis de preavis següents:

- Grups professionals 1 i 2: 15 dies.
- Grups professionals 3 i 4: 1 mes.
- Grups professionals 5 i 0: 2 mesos.

L'incompliment per part dels treballadors de l'obligació de preavisar amb aquesta antelació dóna dret a l'empresa a descomptar de la seva liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia d'endarreriment en el preavis.

En finalitzar el termini l'empresa està obligada a liquidar els conceptes fixos que es puguin calcular en aquell moment. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import d'1 dia per cada dia d'endarreriment en la liquidació, amb el límit de dies de preavis. No hi ha aquesta obligació i, per tant, no neix aquest dret si el treballador no ha preavisat amb l'antelació deguda.

Secció 2. Contractació

Article 12. Normes generals

Per raó de les característiques del servei en l'empresa, els treballadors es classifiquen en fixos, contractats a temps determinat, eventuais, interins i contractats a temps parcial, en formació i pràctiques.

A més, es pot cloure qualsevol modalitat de contracte de treball prevista per la legislació laboral vigent a cada moment.

Les relacions laborals han de ser, prioritàriament, de caràcter indefinit.

Les diverses modalitats de contractació s'han de correspondre de manera efectiva amb la finalitat establerta legalment o convencionalment. Altrament, cal considerar com a indefinits amb caràcter general aquests contractes en frau de llei.

Article 13. Contractes de durada determinada

Els treballadors contractats per temps determinat han de tenir els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de la plantilla, llevat de les limitacions que derivin de la naturalesa i la durada del seu contracte.

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes poden tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos a comptar del moment en què es produeixin aquestes causes.

Article 14. Contracte d'interinitat

En els contractes d'interinitat, si la seva durada és superior a 2 anys, llevat del cas de suplència per excedència especial, el treballador, en cessar, ha de percebre una indemnització de 20 dies per any o fracció.

En aquests contractes cal indicar expressament el treballador o els treballadors, el lloc de treball i les circumstàncies que són objecte d'interinatge.

Article 15. Contracte a temps parcial

Els treballadors contractats a temps parcial tenen els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, llevat de les limitacions que derivin de la naturalesa i la durada del seu contracte. Els treballadors contractats a temps parcial tenen dret a les despeses bestretes de menjador, transport, etc., de la mateixa manera que la resta de la plantilla, i els poden ser compensades en metàl·lic.

En les vacants que es produeixin en les plantilles, tindrà prioritat el personal contractat a temps parcial per passar a temps complet sempre que els seus perfils i coneixements s'adaptin als requisits exigits en els llocs vacants.

Article 16. Contracte de relleu

En les empreses en les quals es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu que preveu el Reial decret llei 5/2013 de 15 de març, així com pel Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, aquestes estan obligades a complir les formalitats necessàries per a la realització del contracte de relleu corresponent, sempre que el treballador afectat ho sol·liciti.

Aquest contracte de relleu s'ha de regir, pel que fa a formalitats i requisits, pel que disposa la legislació vigent.

Article 17. *Contracte de formació*

Els contractes d'aprenentatge formalitzats d'acord amb la legalitat vigent s'orienten a afavorir l'entrenament professional i la formació en els llocs de treball dels grups 2 i 3, així com, excepcionalment, en els llocs del grup 1 que per la seva pròpia naturalesa requereixin un coneixement i una experiència determinats.

La durada mínima d'aquests contractes és de 6 mesos, i la màxima, de 2 anys.

En finalitzar, l'empresa ha de lliurar un certificat que n'acrediti la durada i la formació rebuda.

La retribució del temps de formació no podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 18. *Contracte d'obra o servei determinat*

A fi de potenciar la utilització per les empreses del sector de les modalitats de contractació previstes per la llei i evitar al màxim la utilització de formes de contractació externes a les empreses, especialment les empreses de treball temporal, s'acorda crear un contracte d'obra o servei determinat, segons el que preveu l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors, modificat en virtut de la Llei 11/1994, de 19 de maig.

Prèviament a la utilització d'aquesta modalitat contractual, l'empresa ha de donar raó als representants dels treballadors de la causa objecte del contracte, així com de les seves condicions laborals, especificant el nombre de treballadors afectats i els grups professionals que cal assignar.

Aquesta inclusió en el present Conveni no es pot entendre en cap cas com una limitació a la modalitat contractual que preveu l'esmentat article 15.1.a) de l'Estatut dels treballadors.

Article 19. *Contracte en pràctiques*

El contracte de treball en pràctiques es pot concertar amb qui estigui en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habilitin per a l'exercici professional, dins el termini dels 5 o 7 anys, immediatament següents a la finalització dels estudis corresponents.

La durada del contracte no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys. S'estableix un període de prova de 6 mesos.

Secció 3. Classificació professional

Article 20. *Classificació del personal*

Els treballadors que prestin els seus serveis en les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni es classifiquen atenent les seves aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació.

La classificació s'ha de fer en grups professionals, per la interpretació i l'aplicació dels factors de valoració i per les tasques i les funcions bàsiques més representatives que aconsegueixen els treballadors.

Per acord entre el treballador i l'empresari cal establir el contingut de la prestació laboral objecte del contracte, és a dir, la categoria professional i la seva pertinença a un dels grups professionals que preveu aquest Conveni.

Article 21. *Factors d'enquadrament*

1. L'enquadrament dels treballadors inclosos en els àmbits d'aplicació d'aquest Conveni dins l'estructura professional pactada i, consegüentment, l'assignació per a cadascun d'un determinat grup professional és el resultat de la ponderació conjunta dels factors següents: coneixements, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

a) Coneixements

En la valoració d'aquest factor es té en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i de l'experiència.

b) Iniciativa

En la valoració d'aquest factor es té en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia

En la valoració d'aquest factor es té en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que s'acompleixin.

d) Responsabilitat

En la valoració d'aquest factor es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament

En la valoració d'aquest factor es tenen en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat

En la valoració d'aquest factor es tenen en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans esmentats en la tasca o el lloc encomanat.

2. Els grups professionals i, dins d'aquests, les divisions orgàniques o funcionals a què es refereix l'article 21 del present Conveni tenen un caràcter merament orientatiu, sense que les empreses estiguin obligades a preveure en la seva estructura organitzativa tots i cadascun d'aquests grups. Si s'escau, es poden establir les assimilacions corresponents.

Article 22. *Grups professionals*

1. GRUP PROFESSIONAL 1

1. Criteris generals

Tasques consistents en operacions efectuades seguint un mètode de treball precís segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total. Poden requerir esforç físic. No necessiten formació específica, encara que ocasionalment pot caldre un breu període d'adaptació.

2. Formació

Coneixements elementals relacionats amb les tasques que compleix.
S'inclouen en aquest grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no reflectides en aquest Conveni, i a títol merament orientatiu, les categories professionals següents:

- Ajudant

És l'empleat que fa treballs qualificats de la seva especialitat que exigeixen una habilitat particular i un coneixement professional que no pot ser adquirit més que mitjançant una pràctica intensa de l'especialitat o amb un aprenentatge metòdic, sancionat, si s'escau, per un certificat d'aptitud professional, però sense haver arribat a adquirir la totalitat de coneixements i la perícia d'oficial de segona.

Fa les funcions pròpies de la seva especialitat amb completa responsabilitat i aplicant els coneixements que li corresponen, però es considera que només és capaç d'executar un 50% dels treballs típics del seu ofici amb completa habilitat. En els moments en què es trobi en dificultats ha de ser atès per un altre oficial de categoria superior o per l'encarregat corresponent.

L'ajudant pot ser-ho de qualsevol de les altres categories, com ara ajudant de departament, ajudant de magatzem, ajudant de servei tècnic, etc.

- Auxiliar administratiu de primera:

És l'empleat que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina d'oficina o despatx, i que la seva tasca principal sigui la d'ajuda als oficials i els caps en la realització de les feines pròpies d'aquesta categoria.

- Mosso especialista:

És el que es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen, tanmateix, una certa pràctica en la seva execució. Entre aquests treballs hi pot haver embalar, estibar o retractilar, amb ús de maquinària logística complementària, així com fer les operacions preparatòries de disposar d'embalatges i elements necessaris, i amb les complementàries de repartiment i facturació, cobrant o sense cobrar les mercaderies que transporta, prepara o lliura, així com altres tasques semblants.

- Mosso de magatzem:

És el treballador que té a càrrec seu les tasques mecàniques del magatzem i ajuda a mesurar, pesar, controlar referències, empaquetar, fer la càrrega, la descàrrega i el trasllat de les mercaderies o complir qualsevol altra tasca que exigeixi predominantment esforç muscular. També se li poden encomanar feines de neteja i ordre de l'establiment.

- Vigilant o porter:

És el treballador que, d'acord amb les instruccions que rep, té com a missió les funcions de custòdia i vigilància de les instal·lacions i del contingut de l'empresa, així com la cura dels accessos a la fàbrica o als locals.

- Netejador:

És l'empleat que s'encarrega de la neteja i la higiene dels locals de l'empresa.

- Aprenent:

És l'empleat que, a més de prestar els seus serveis per a l'empresa, aquesta, per compte

seu o d'altri, li facilita l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment d'un ofici o lloc de treball qualificat. La feina que ha de fer està relacionada amb les tasques pròpies de l'ofici o el lloc per al qual es forma.

2. GRUP PROFESSIONAL 2

1. Criteris generals

Tasques que consisteixen en l'execució de treballs que, encara que es facin sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals i aptituds pràctiques amb responsabilitat limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

2. Formació

Titulació o coneixements professionals equivalents a graduat escolar, formació professional 1 o educació secundària obligatòria.

S'inclouen en aquest grup, sense excloure altres categories no reflectides en aquest Conveni, i a títol merament orientatiu, les categories professionals següents:

- Oficial de primera de servei tècnic:

És l'operari que fa treballs qualificats de la seva especialitat que exigeixen una habilitat particular i un coneixement professional que no es poden adquirir més que mitjançant una pràctica intensa de l'especialitat o un aprenentatge metòdic, sancionat, si s'escau, per un certificat d'aptitud professional.

Ha de fer les funcions pròpies de la seva especialitat, amb una habilitat consumada, coneixements tècnics d'electrònica i mecànica, esperit d'iniciativa i completa responsabilitat, i ha d'executar qualsevol tipus de tasca de la seva categoria que se li encomani dins la seva especialitat i fins i tot, esporàdicament, de més dificultat.

- Oficial de segona de servei tècnic:

És l'operari que fa treballs qualificats de la seva especialitat que exigeixen una habilitat particular i coneixements professionals que no poden ser adquirits més que mitjançant una pràctica intensa de l'especialitat o un aprenentatge metòdic, sancionat, si s'escau, per un certificat d'aptitud professional, però sense haver arribat a adquirir la totalitat de coneixements i la perícia d'oficial de primera.

Ha de fer les funcions pròpies de la seva especialitat, amb completa responsabilitat i coneixements tècnics d'electrònica i mecànica, però es considera que només és capaç d'executar un 75% dels treballs típics del seu ofici amb completa habilitat. En els moments en què trobi dificultats, ha de ser atès per un oficial de categoria superior o encarregat del servei tècnic.

- Oficial administratiu de primera:

És l'empleat que actua a les ordres d'un cap, si en té, i que sota la seva pròpia responsabilitat fa amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen iniciativa, com ara funcions de cobrament i pagament, càlcul de les nòmines, transcripció informàtica en programes comptables, administració comercial i de màrqueting, funcions de caixa i operacions anàlogues i redacció de correspondència amb iniciativa pròpia. També s'hi inclouen els telefonistes recepcionistes capacitats per expressar-se en dos o més idiomes estrangers.

- Oficial administratiu de segona:

És qui, amb iniciativa i responsabilitat restringida i amb coneixements d'informàtica a nivell d'usuari, efectua operacions auxiliars pròpies de l'oficial administratiu de primera, com ara

comptabilitat o coadjuvants, organitza arxius o fitxers, despatxa correspondència i aconsegueix altres funcions similars que només exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

- Venedor:

És l'empleat que, al servei d'una sola empresa, fa habitualment viatges segons una ruta prèviament establerta per oferir el producte, exhibir el mostrari, fer demostracions, prendre nota i informar de comandes i vigilar que es compleixin.

- Dependent de primera:

És l'empleat encarregat de fer les vendes, amb coneixements pràctics dels articles que ha de despatxar, de manera que pugui orientar el públic sobre l'ús al qual es destinen, sobre les novetats, etc. Ha de vigilar el recompte de mercaderies per demanar-ne la reposició amb prou temps, així com l'exhibició en aparadors i vitrines. A més, té els coneixements elementals de càlcul mercantil necessaris per efectuar les vendes.

- Dependent de segona:

És el treballador que, sense arribar a la categoria professional de dependent de primera, fa les tasques abans definides amb correcció, eficàcia i responsabilitat.

- Professional d'ofici de primera:

S'inclou en aquesta categoria qui treballi amb iniciativa i responsabilitat pròpia i tingui aptitud per acomplir tasques pròpies d'un ofici clàssic, així com els operadors de laboratoris, mini laboratoris (minilabs), foto instantània, etc.

- Professional d'ofici de segona:

És el treballador que, sense arribar a la categoria professional del personal d'ofici de primera, fa les tasques abans definides amb perfecta correcció, eficàcia i responsabilitat.

- Transportista repartidor:

És qui, en possessió del permís de conduir oportú, té a càrrec seu un vehicle de l'empresa i executa les tasques pròpies de la seva conducció, alhora que aconsegueix tasques de repartiment i càrrega i descàrrega, o bé hi col·labora.

3. GRUP PROFESSIONAL 3

1. Criteris generals

Treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciativa per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden comportar coresponsabilitat de comandament.

2. Formació

Titulació o coneixements professionals equivalents a batxillerat unificat polivalent, formació professional, batxillerat o formació professional de grau mitjà.

S'inclouen en aquest grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no previstes en aquest Conveni, i a títol merament orientatiu, les categories professionals següents:

- Encarregat de servei tècnic:

És el treballador tècnicament capacitat en electrònica i mecànica que, amb coneixements amplis dels aparells propis del sector, és al capdavant del servei tècnic, i que amb

comandament sobre el seu personal disposa de tot el que li cal per al bon ordre de la feina i de la disciplina. Ha d'orientar el personal sobre les funcions específiques de la missió de cadascú i informar i assessorar l'empresa sobre les particularitats tècniques que siguin d'interès.

Així mateix, ha de facilitar al client tota la informació i l'assessorament que necessiti sobre el funcionament normal dels equips o dels aparells propis de l'activitat de l'empresa, d'acord amb la manera i el grau que exigeixi la seva organització interna.

- Cap administratiu de primera:

És qui, proveït o no de poder i actuant a les ordres immediates del cap superior, si s'escau, porta la responsabilitat directiva d'una o més seccions i s'encarrega de donar-los unitat. S'hi inclouen també les persones que organitzen o construeixen la comptabilitat de l'empresa.

- Cap de vendes:

És qui té a càrrec seu la realització de totes les operacions de venda que es fan en l'empresa, així com la determinació de les orientacions o dels criteris d'acord amb els quals s'han de fer. És el responsable de l'actuació dels venedors que té a càrrec seu.

- Encarregat d'establiment:

És al capdavant d'un establiment del qual depenen sucursals en diferents places, o bé assumeix la direcció superior de diverses sucursals que són a la mateixa plaça.

- Cap de grup:

És al capdavant de diverses seccions o d'un grup de persones en els establiments o les empreses que s'organitzin sobre aquestes seccions o grups.

- Cap de secció:

És al capdavant d'una secció comercial, tècnica, administrativa o de servei, amb comandament directe o vigilància del personal de la dita secció i amb facultats per intervenir i disposar tot el que calgui per al bon ordre de la feina.

- Cap de magatzem o d'expedicions:

És al capdavant d'un magatzem i del seu personal, i té a càrrec seu la reposició, la recepció, la conservació i el marcatge de les mercaderies, el registre de l'entrada i la sortida, la distribució a les seccions i a les sucursals, el compliment de les comandes i l'ordenació dels mostraris, així com les altres tasques necessàries pròpies de la seva feina.

4. GRUP PROFESSIONAL 4

1. Criteris generals

Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de tasques diverses acomplertes per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes però homogènies que, sense implicar cap responsabilitat de comandament, tenen, però, un alt grau de contingut intel·lectual o interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

2. Formació

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

S'inclouen en aquest grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no previstes en aquest Conveni, i a títol merament orientatiu, les categories professionals següents:

- Titulat de grau mitjà:

És qui té un títol de grau mitjà i aconsegueix les funcions pròpies de la seva professió.

- Tècnic informàtic:

És el tècnic titulat que, amb coneixement profund del funcionament i de les possibilitats del sistema operatiu d'instal·lació, del programari bàsic i del maquinari, així com de tots els llenguatges de programació que es fan servir a l'empresa, s'encarrega de seleccionar el sistema operatiu que cal fer servir en la instal·lació i el programari de comunicacions i bases de dades més convenients, efectua les generacions del sistema operatiu i del programari de comunicacions i bases de dades i en fa les actualitzacions oportunes, cosa que inclou les modificacions proporcionades pels subministradors de programari. També analitza el rendiment total de la instal·lació i efectua les millores en el programari i/o proposa els canvis en el maquinari necessaris per millorar el rendiment, crea i manté rutines estàndard i programes d'utilitat que ajudin a millorar el rendiment de programació i assessora tècnicament tot el personal d'informàtica que ho necessiti, tant en els aspectes de programari com en els de maquinari.

- Cap de personal:

És qui, al capdavant de tot el personal d'una empresa i amb els coneixements inherents al seu càrrec, dicta les normes oportunes per a la perfecta organització i la distribució de la feina que té sota la seva vigilància, i també concedeix permisos, fa propostes de sancions, etc.

- Encarregat general:

És el treballador que, amb coneixements de la feina de l'empresa, és al capdavant de tota la producció. Té com a objectiu fonamental l'aprofitament òptim de la mà d'obra i la maquinària disponible, i s'encarrega de la formació, la disciplina, l'assistència i el perfeccionament professional dels seus subordinats, així com de la supervisió i la cura d'eines i maquinària, amb l'ajut d'altres empleats i depenent sempre de la direcció.

5. GRUP PROFESSIONAL 5

1. Criteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, la coordinació i la supervisió de funcions, fetes per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen una responsabilitat concreta per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies procedents del personal que pertany al grup professional 0 o de la mateixa direcció, als quals ha de donar raó de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta, incloent-hi la participació en la definició dels objectius concrets que ha de fer en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica

2. Formació

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

S'inclouen en aquest grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no previstes en aquest Conveni, i a títol merament orientatiu, les categories professionals següents:

- Titulat de grau superior:

És qui té un títol de grau superior i exerceix en l'empresa, de manera permanent i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques del seu títol.

6. GRUP PROFESSIONAL 0

1. Criteris generals

El personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Fa funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, recursos humans i materials de l'empresa; l'orientació i el control de les activitats de l'organització d'acord amb el programa establert o la política adoptada; l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport en el desenvolupament de la política comercial financera.

Pren decisions o participa en la seva elaboració. Exerceix alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, les divisions, els grups, les fàbriques, les plantes, etc., en que s'estructura l'empresa i que responen sempre a l'ordenació particular de cadascuna.

S'inclou en aquest grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no previstes en el present Conveni, i a títol merament orientatiu, la categoria professional següent:

- Director:

És a les ordres immediates de l'empresa, participa en l'elaboració de la política d'aquesta i dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció a càrrec seu.

Article 23. *Categories professionals*

Disposicions generals:

La classificació del personal consignada en aquest Conveni és merament orientativa i no suposa l'obligació de tenir proveïdes totes les places enunciades si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereixen.

Tanmateix, des del moment mateix en què hi hagi en una empresa un treballador que faci les funcions especificades en la definició d'una categoria professional, aquest ha de ser remunerat almenys amb la retribució que el Conveni vigent assigna a l'esmentada categoria.

Totes les empreses afectades per aquest Conveni estan obligades a qualificar i classificar les categories que ocupin i no prevegi el Conveni. A aquest efecte, tant les empreses com els treballadors han d'acudir a la Comissió Paritària.

Accés a les categories de servei tècnic:

Per detenir qualsevol de les categories de servei tècnic definides anteriorment, el personal que per la seva activitat cregui que ha de ser inclòs en alguna d'aquestes ho ha de sol·licitar a l'empresa mitjançant un escrit raonat. L'empresa, també per escrit, ha d'atorgar l'esmentada categoria, o bé denegar-la mitjançant un raonament que n'especifiqui les causes. Aquesta resposta en un sentit o en l'altre s'ha d'evacuar en el termini màxim de 15 a comptar de la sol·licitud.

La categoria de professional d'ofici és aplicable als empleats que acompleixin treballs com ara tècnics de vídeo, tècnics de so, funcionament de mini laboratoris, tècnics en sistemes de tractament electrònic de la imatge, etc., i a tots els que treballin en noves tècniques que s'incorporin en el tractament de la imatge i el so en el sector.

Article 24. *Promoció i ascensos*

Els ascensos s'han de subjectar al règim següent:

1. L'ascens dels treballadors a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança és de lliure designació per l'empresa.
2. Per a l'ascens de la resta dels treballadors, les empreses han d'establir un concurs oposició basat en un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les circumstàncies següents: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver acomplert funcions d'un grup professional superior i superar satisfactòriament les proves que s'estableixin a aquest efecte.

El sistema de valoració elaborat per la direcció ha de ser preceptivament dictaminat pels representants dels treballadors. Si es produeix un desacord perquè els representants dels treballadors consideren que el sistema manca d'objectivitat, les dues parts han de negociar una solució concordada en una reunió conjunta. Si malgrat tot és materialment impossible arribar a un acord, queda oberta als treballadors la via de reclamació davant la Inspecció de Treball.

A l'efecte d'assegurar la participació dels representants dels treballadors en els procediments per produir els ascensos, aquests han de designar 2 representants que han de participar en el tribunal del concurs oposició, amb veu i sense vot.

Així mateix han de consignar en acta, aixecada a aquest efecte, les seves objeccions.

En l'aplicació d'aquest article cal respectar el dret igual de tots els treballadors a la promoció, sense que hi pugui haver discriminació de cap mena per raons de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Secció 4. Mobilitat funcional i geogràfica

Article 25. *Feines de lloc de treball superior i inferior*

1. En cas de necessitat, l'empresa pot destinar el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni a ocupar un lloc de categoria superior, per un termini no superior a 6 mesos ininterromputs. Mentre es trobi en aquesta situació ha de percebre la remuneració corresponent a la funció que efectivament compleixi. El personal s'ha de reintegrar al seu lloc anterior en cessar la causa que n'hagi motivat el canvi.

Si un treballador fa treballs d'un lloc de treball superior durant més de 6 mesos consolida el lloc de treball superior.

2. Si per necessitats de l'empresa es destina un treballador a feines d'una categoria inferior a la que té assignada, conserva el salari corresponent a la seva categoria. Aquesta situació no es pot prolongar durant més de 6 mesos.

3. Les empreses han de mirar d'adaptar el personal la capacitat del qual hagi disminuït per edat, accident, malaltia o altres circumstàncies, destinant-lo a treballs adequats a les seves condicions.

No es consideraran treballs de grup o àrea superior o inferior, les diferents funcions que es puguin assignar a un treballador i que siguin realitzades dins el mateix grup professional, existint polivalència dins el mateix grup professional i àrea funcional de conformitat amb el següent quadre:

Continua a la pàgina següent

Grup Àrea	Mercantil	Administratiu Tècnics	Magatzem	Serveis
I	Ajudant	Aux. adm. Primera	Mosso especialista Mosso de magatzem Aprent	Vigilant/porter Netejador
II	Venedor Dependent 1a Dependent 2a	Oficial 1a servei tècnic Oficial 2a servei tècnic Prof. Ofici 1a Prof. Ofici 2a Oficial adm. 1a Oficial adm. 2a Encarregat servei tècnic	Transportista Repartidor	
III	Encarregat establiment Cap de secció	Cap adm 1a Cap de vendes cap de grup Titulat de grau mig	Cap de magatzem	
IV	Encarregat general	Tècnic informàtic Cap de personal Titulat de grau superior		
0	Director	Director	Director	

Article 26. Mobilitat geogràfica, trasllats i desplaçaments

1. Els trasllats del personal es poden fer:

- a) Per sol·licitud de l'interessat.
- b) Per acord entre l'empresa i el treballador.
- c) Per necessitats del servei.
- d) Per permuta.

2. Si el trasllat es fa a sol·licitud del treballador, amb l'acceptació prèvia de l'empresa, no té dret a indemnització per les despeses que origini el canvi, que es consideren com a condicions del nou lloc de treball i que li han de ser comunicades per escrit, sense que això comporti el desistiment de cap dret irrenunciable.

3. Si el trasllat s'efectua de comú acord entre l'empresa i el treballador, cal atènyer-se al que convinguin les 2 parts pel que fa a les condicions del trasllat, que cal consignar sempre per escrit.

4. En cas de trasllat forçós que no suposi la necessitat d'un canvi de domicili de l'empleat, les empreses estan obligades a suplir les diferències que es produeixin per aquesta decisió i, si s'escau, a compensar-les. En cap cas no es pot produir un perjudici econòmic per al treballador.

Aquest trasllat, donat que no comporta un canvi de domicili, no es considera en cap cas una modificació substancial de les condicions de treball, i en conseqüència no necessita cap expedient davant l'autoritat laboral.

5. En cas que l'empresa pretengui traslladar el centre de treball a una altra localitat i això suposi la necessitat que l'empleat canviï de domicili, cal atènyer-se al procediment establert en la legislació vigent a cada moment en matèria de trasllats.

6. Si per raó d'un trasllat forçós en la seva feina un dels cònjuges canvia de residència, l'altre, si també és treballador i està comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, té dret preferent a

ocupar un lloc de treball igual o similar al que acomplia, si la seva empresa té el centre de treball en la localitat del nou domicili conjugal.

7. Els treballadors pertanyents a la mateixa empresa i categoria que estiguin destinats a localitats diferents poden concertar la permuta dels seus respectius llocs, a reserva del que aquella decideixi en cada cas.

A aquest efecte cal tenir en compte les necessitats del servei, l'aptitud dels 2 permutants per a la nova destinació i altres circumstàncies que calgui considerar. Si es consuma la permuta, els treballadors han d'acceptar les modificacions de salari a que puguin donar lloc i han de renunciar a qualsevol indemnització per despeses de trasllat.

Capítol 3 Retribucions

Secció 1. Estructura salarial

Article 27. *Complements salarials*

Es consideren complements salarials els de caràcter personal o els altres complements no vinculats exclusivament a les condicions personals del treballador o a la realització de la feina en quantitat o qualitat i que no hagin estat valorats a l'hora de determinar el salari base. En particular, els més usuals serien el de treball penós, tòxic i perillós, els plusos de nocturnitat, de torns, de quantitat i qualitat en la feina i de caràcter extrasalarial i els plusos personals de diverses menes.

Aquests complements són deguts a circumstàncies de la producció o personals, que poden ser variables segons l'activitat de les empreses i les condicions en què es presti la feina. Perquè hi hagi aquests complements cal que, a més, la direcció de l'empresa els estableixi o els pacti. Tot això, tret que aquests complements siguin regulats per imperatiu legal.

Article 28. *Salari base de lloc de treball*

L'estructura salarial comprèn un salari base de categoria o salari de contractació, com a retribució fixa per unitat de temps, i, si escau, complements salarials.

El salari base de lloc de treball remunera tant la jornada com els períodes de descans d'acord amb els termes establerts per la norma legal.

Article 29. *Salaris*

a) Any 2017: Increment del 1,60% sobre les taules del 2016, amb efectes de l'1 gener de 2017 i de conformitat amb l'annex I.

b) Any 2018: Increment del 1,30% sobre les taules del 2017 i amb efectes l'1 gener de 2018 i de conformitat amb l'annex II.

Article 30. *Revisió salarial 2018*

Un cop constatat l'IPC real del 2018, s'efectuarà una revisió a l'alça entre la diferència de l'increment pactat i l'IPC 2018, amb efectes l'1 de gener 2018 i el seu resultat serà la taula definitiva per al 2018.

Secció 2. *Salari, gratificacions i plusos*

Article 31. *Salari base de categories*

Vegeu en l'annex 1 i annex II, les taules de salari base per categories.

Article 32. *Gratificacions extraordinàries*

Les gratificacions extraordinàries de Nadal, juliol i beneficis, que cal abonar el 15 de desembre, el 15 de juliol i el 31 de març, respectivament, consisteixen cadascuna en 1 mensualitat del salari base, el complement personal i el complement d'antiguitat.

Aquestes gratificacions s'han d'abonar a prorrata del temps de permanència en l'empresa, per al treballador que ingressi o cessi en el transcurs de l'any.

L'empresa està facultada per prorratejar la gratificació extraordinària de beneficis en 12 mensualitats. Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es poden prorratejar les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal.

Article 33. *Plus d'antiguitat consolidat*

El plus d'antiguitat va quedar consolidat a 31 de desembre de 2001 en les condicions establertes en el Conveni anterior.

El plus d'antiguitat consolidat no és absorbible ni compensable i cada any ha de créixer en la mateixa quantia en què pugi en el Conveni col·lectiu.

Article 34. *Plus de nocturnitat*

Els productors de les empreses afectades per aquest Conveni i que fan la seva jornada laboral a partir de les 22.00 hores fins les 06.00 hores de la matinada, han de rebre en concepte de nocturnitat el 25% del salari base de categoria.

Capítol 4 **Temps de treball**

Article 35. *Jornada laboral*

En les empreses afectades per aquest Conveni s'estableix una jornada anual per a tota la vigència del Conveni de 1.780 hores.

A l'hora d'establir els quadres horaris corresponents, es reconeix a les empreses la facultat d'adaptar els seus horaris a les seves pròpies necessitats de producció, amb l'única limitació de respectar el límit diari de 9 hores de treball.

Article 36. *Distribució de la jornada*

En l'àmbit de l'empresa, després d'haver-ho negociat i acordat amb els representants dels treballadors o els treballadors afectats, es pot establir un calendari de distribució irregular de la jornada que impliqui la possibilitat de superar el límit màxim diari de 9 hores, d'acord amb el que preveu en l'article 34.3 de l'Estatut dels treballadors, respectant els descansos mínims que fixa llei.

Independentment d'això, per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excés, reducció o manca de comandes o altres causes anàlogues, l'empresari, després d'haver-ho comunicat a la representació legal dels treballadors i als afectats, pot determinar que la jornada laboral sigui superior o inferior a 40 hores setmanals, durant un màxim de 16 setmanes l'any, contínues o discontinúes, regularitzant la jornada fins al límit d'hores anuals corresponent, sense altres limitacions que el respecte al descans mínim entre jornades i el màxim de 10 hores diàries i 50 de setmanals.

La determinació de la setmana o les setmanes en què la jornada sigui superior o inferior a 40 hores setmanals l'ha de fer l'empresari amb preavís de la decisió als representants dels treballadors i als afectats amb 15 dies d'antelació.

L'excés de jornada motivat per l'aplicació de la jornada irregular establerta en aquest article s'ha de compensar mitjançant jornades completes de descans, sens perjudici dels acords

individuals a què puguin arribar l'empresa i el treballador.

Article 37. *Treball en diumenge i festius*

El personal de les empreses afectades per aquest Conveni i que faci la jornada laboral els diumenges o festius ha de rebre un complement del 25% del seu salari individual.

Per acord amb els representants legals dels treballadors i en absència d'ells amb el treballador afectat, es podrà substituir el complement econòmic de festiu per descans equivalent en temps.

Independentment d'això, el treball en dia festiu no vol dir un increment de la jornada, de manera que quan un treballador hagi de prestar els seus serveis un diumenge o un festiu ha de fer el descans corresponent al llarg de la setmana en que treballi el diumenge o festiu.

La comunicació del treball en dia festiu, així com del descans compensatori, s'ha de fer a l'hora d'elaborar el calendari laboral de l'empresa i en tot cas amb almenys 1 mes d'antelació..

El treball en dies festius, serà de caràcter voluntari.

Article 38. *Hores extraordinàries*

Les hores extraordinàries es compensen preferentment per descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització o s'han d'abonar en la quantia que es pacti, que no pot ser inferior al valor d'hora ordinària.

Les hores extraordinàries compensades per descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització no computen a l'efecte del límit màxim anual que estableix l'article 35.2 de l'Estatut dels treballadors.

Les hores extraordinàries, en tot cas, per la seva naturalesa, són voluntàries, tret de les hores la no-realització de les quals produeixi a l'empresa greus perjudicis i de les necessàries per causes de força major o casos en que siguin compensades amb descans.

Article 39. *Vacances anuals*

El personal afectat per aquest Conveni té 31 dies naturals de vacances anuals retribuïdes.

El període del gaudi i la seva possible fracció s'han de concertar de comú acord entre les empreses i els seus empleats durant el primer trimestre de l'any. Es pot convenir de dividir en 2 fraccions el període total.

Els treballadors/es en baixa per maternitat podran unir les vacances al període de baixa per maternitat i al període d'acumulació de lactància en cas de fer ús d'aquest dret.

Les vacances es retribuïran a sou real.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4,5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment durant l'any natural a que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagi originat.

Les empreses podran, d'acord a les necessitats d'organització de cadascuna d'elles, fixar els

mesos de més volum de treball, perquè no es facin les vacances durant aquest període.

Article 40. *Llicències i permisos*

1. El treballador, amb previ avís i justificació, pot absentar-se de la feina amb dret a remuneració per algun dels motius i pels temps següents:

- a) Fins a 16 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Fins a 4 dies naturals en els casos de naixement de fill.
- c) Fins a 4 dies naturals en els casos de accident, hospitalització, malaltia greu o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador necessita fer un desplaçament a fora de la comunitat autònoma, el termini és de fins a 6 dies.
- d) Els treballadors tindran dret previ avís, a una llicència retribuïda de 16 hores a l'any, per a visites pròpies del propi treballador i dels seus fills menors d'edat, a consultori mèdic, tant de la sanitat pública com privada, havent d'aportar posteriorment el justificant mèdic amb la durada de la visita i degudament emplenat.
- e) Fins a 2 dies laborals per trasllat del domicili habitual. Això suposa una millora d'1 dia respecte al que s'indica en l'article 37.3.c del TRLET.

En cas d'un nou canvi de domicili, aquesta millora d'un segon dia de llicència laboral, només procedirà en el cas de que transcorri un període de més de 3 anys des del primer trasllat.

- f) Fins 1 dia natural per matrimoni del pare o la mare.
- g) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Si en una norma legal o convencional consta un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta norma disposa quant a durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

Si el compliment del deure abans esmentat comporta la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, el treballador afectat pot passar a la situació d'excedència, d'acord amb el que regula l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, cal descomptar-ne l'import del salari al qual té dret en l'empresa.

h) Per exercir funcions sindicals o de representació del personal, segons els termes establerts legalment o convencionalment.

2. En els casos previstos en els apartats a), e), f) i g) del present article, el treballador ha de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

Tots els permisos es comencen a gaudir des del dia en que s'esdevingui el fet causant.

Article 41. *Parelles de fet*

En relació als permisos retribuïts s'equipararan al matrimoni les parelles de fet considerades com a tals d'acord amb la normativa catalana, que justifiquin el seu estat mitjançant els 2 documents següents:

- 1. Certificat d'inscripció en el registre de parelles de fet. De no existir registre en la població de residència, el certificat es substituirà per una acta notarial.
- 2. Declaració jurada, signada per la parella, en la que es facin constar les dades personals del

treballador i les de la seva parella, responsabilitzant-se en tot cas de la veracitat de les dades declarades, segons el model de l'annex III del Conveni.

Article 42. *Calendari laboral*

L'empresa ha d'elaborar conjuntament amb la representació dels treballadors el calendari laboral d'empresa.

Capítol 5 Suspensió del contracte

Article 43. *Maternitat, excedència per cura de fills i lactància*

1. En cas de part, la dona té dret a un període de descans laboral de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió s'ha de distribuir a opció de la interessada sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, donat cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part d'una manera simultània o successiva al de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiva la incorporació de la mare a la feina hi hagi cap risc per a la seva salut.

2. En cas d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent de menors, la suspensió té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en cas d'adopció o acolliment múltiple a 2 setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades, a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió és així mateix de 16 setmanes en els casos d'adopció o acolliment de menors majors de 6 anys d'edat si es tracta de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió s'ha de distribuir a opció dels interessats, que el poden exercir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

3. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot ser superior a les 16 setmanes que preveuen els apartats anteriors o a les que corresponguin en cas de part múltiple.

Els períodes als quals es refereix el present article es poden fer en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ corresponent entre els empresaris i els treballadors afectats, segons els termes que legalment es determinin.

4. Les treballadores tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys, per tenir cura de cada fill, tant si ho és per natura com per adopció, així com en els casos d'acolliment, a comptar de la data de naixement, adopció o acolliment.

Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si escau, ha d'exhaurir el que es feia.

El període en que el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a l'efecte d'antiguitat. El treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Al cap d'aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent.

5. Les treballadores, per l'al·letament d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La dona, a voluntat seva, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat. Poden gaudir indistintament d'aquest permís tant la mare com el pare si tots dos treballen.

6. A opció dels treballadors, es podrà acumular el període de lactància al de la baixa per maternitat, sempre i quan s'hagi comunicat per escrit a l'empresa en el moment de l'inici de la baixa per maternitat. Aquesta acumulació tindrà el límit màxim de 14 dies laborables.

Article 44. *Excedències voluntàries*

Les empreses han de concedir la situació d'excedència voluntària al personal de plantilla que, com a mínim, acrediti una antiguitat d'1 any de servei en l'empresa, per un període de temps no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys. El mateix treballador només pot tornar a exercir aquest dret si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants de categoria igual o similar a la seva que hi hagi o que es produeixin a l'empresa.

El temps d'excedència voluntària no es computa a l'efecte d'antiguitat.

La petició de reingrés s'ha de fer dins del període d'excedència. En cas que algun treballador en situació d'excedència no sol·liciti el reingrés en les condicions esmentades cal considerar que causa baixa voluntària en l'empresa.

Quant a la resta de les excedències, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.

Capítol 6 **Règim disciplinari**

Article 45. *Règim de les faltes i sancions*

Aquestes normes de règim disciplinari pretenen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com per a la garantia i la defensa dels drets i els interessos legítims dels treballadors i els empresaris.

La falta, independentment de la seva qualificació, requereix la comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador.

La imposició de sancions per faltes greus i molt greus és notificada als representants legals dels treballadors, si n'hi ha.

Les sancions que es puguin imposar s'entenen sens perjudici de passar el tant de culpa als tribunals si la falta comesa pot constituir un delicte o falta de donar raó a l'autoritat governativa, si escau.

Article 46. *Assetjament sexual*

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració falta greu o molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que hi concorrin.

Article 47. *Assetjament moral*

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Tals conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta greu o molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

Quan l'assetjament sigui per part de l'empresari el treballador pot instar la resolució del seu contracte de treball en base al que estableix l'article 50 de l'Estatut dels treballadors, a més d'exercir totes les altres accions legals que li corresponguin.

Article 48. *Mesures específiques per prevenir l'assetjament. Protocol d'actuació.*

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com assetjament moral i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual, moral i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix, i la informació a la direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

En cas de no existir protocol d'actuació en les empreses de més de 50 treballadors subscrit amb la representació legal dels treballadors, s'aplicarà el següent:

Es crearà a nivell d'empresa la Comissió Instructora de Tractament de Situacions d'Assetjament (CITSA) com a òrgan encarregat de la tramitació del procés previst en el present procediment.

Aquesta Comissió estarà integrada per un metge adscrit al servei de prevenció, un representant del servei de prevenció central, d'existir i un representant del departament de personal, tots ells aliens al centre de treball en el qual s'hagi produït la situació objecte d'anàlisi.

S'estructura un procediment de solució mitjançant pronunciament per a aquells treballadors que considerin estar sent objecte d'assetjament:

1. El procediment s'inicia per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la presumpta víctima d'assetjament, que presentés, a la seva elecció, a la Comissió Instructora de Tractament de Situacions d'Assetjament (CITSA) o al metge adscrit al servei de prevenció. Si així ho desitja el treballador o treballadora també podrà dirigir-se als representants dels treballadors, els qui li podran assistir a la tramitació de la sol·licitud d'intervenció. La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit, o mitjançant correu certificat, al domicili de la Comissió Instructora de Tractament de Situacions d'Assetjament o per qualsevol altre mitjà que pugui ser establert per la Comissió, com ara correu electrònic, entrevista concertada, telèfon, etc., en el qual s'insti la intervenció de la Comissió. Posteriorment aquesta sol·licitarà el relat dels diferents actes i incidents, identificació de la/les persona/es que adopten les conductes no desitjades i als possibles testimonis d'aquestes conductes i actes.

2. En qualsevol cas, els treballadors podran ser assistits, en les seves intervencions davant la comissió instructora, per un representant dels treballadors de la seva elecció o representant legal que consideri.

3. Una vegada que s'hagi notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la comissió instructora s'iniciarà la fase instructora o d'obertura d'expedient informatiu, encaminada a esbrinar i constatar els fets denunciats, donant-se audiència a tots els intervinents, testimonis i totes les persones consideri la Comissió hagin de personar inclosos els representants legals dels treballadors del centre, practicant totes les diligències que siguin necessàries per a l'aclariment i veracitat dels fets denunciats. Aquest procés es desenvoluparà sota els principis de confidencialitat, rapidesa, contradicció i igualtat. Durant la tramitació dels actes aleatoris en la mesura que ho permeti l'organització del treball es facilitarà el canvi de lloc de treball a la persona denunciant o denunciat.

4. La Comissió té un termini màxim de 30 dies per resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció. Aquest termini s'iniciarà des del moment en que la Comissió tingui coneixement oficial de la sol·licitud. La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la Comissió mitjançant l'elaboració d'un informe que posarà en primer lloc en coneixement de la persona sol·licitant.

5. Quan l'informe constati l'existència d'assetjament, es traslladarà l'informe al responsable del departament de personal a fi de que aquest adopti les mesures correctores oportunes, aplicant les sancions legals corresponents.

6. Quan l'informe no constati situacions d'assetjament, o no sigui possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés. S'estudiarà la viabilitat de canvis de lloc de treball i/o centre de treball en les seves mateixes condicions laborals, si el treballador afectat ho sol·licita.

7. L'empresa assegurarà que els treballadors que consideren que han estat objecte d'assetjament, els que plantegen una reclamació en matèria d'assetjament o els que presten assistència en qualsevol procés, per exemple facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlia. Qualsevol acció en aquest sentit es considera com un tema susceptible de sanció disciplinària.

8. L'empresa de menys de 50 treballadors haurà de tenir un protocol d'assetjament de conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

En cas de no existir un protocol d'actuació en situacions d'assetjament en les empreses de menys de 50 treballadors subscrits amb la representació legal dels treballadors, s'aplicarà el següent:

1. La direcció de l'empresa velarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments no desitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre altres, l'obertura de expedient contradictori.

2. Amb independència de les accions legals que es puguin interposar al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

3. La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, per la qual es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb la deguda formació en aquestes matèries, especialment encaminada a comprovar els fets e impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, pel que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

4. Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà exigir que aquesta representació estigui present en tot el procediment.

5. En les investigacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conductores a l'aclariment dels fets ocorreguts.

6. Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

7. La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit d'adreça i organització de la companyia, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el règim disciplinari.

8. A aquests efectes, l'assetjament sexual serà considerat sempre com falta molt greu.

9. Les persones que realitzen les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parenteral amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

10. A la finalització de l'expedient informatiu de la recerca es donarà la còpia a la persona denunciant i denunciada.

11. Durant la tramitació de l'expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es consideren necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i denunciada, sense detriment de les seves condicions laboral.

Article 49. *Graduació de les faltes*

Les faltes comeses són sancionades i es classifiquen, atenent la seva importància o transcendència, en lleus, greus o molt greus.

Article 50. *Faltes lleus*

Són faltes lleus:

1. Les de descurança, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.
2. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant el període d'1 mes inferiors a 30 minuts, sempre que d'aquests retards no derivin, per la funció especial del treballador, greus perjudicis per a la feina que l'empresa li tingui encomanada. En aquest darrer cas es qualifica de falta greu.
3. No cursar en 3 dies la baixa corresponent si es falta a la feina per un motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
4. L'abandonament sense causa justificada de la feina, encara que sigui per un temps breu.
5. Cometre petites descurances en la conservació del material.
6. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
8. Les discussions amb els companys de treball dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
9. Faltar 1 dia a la feina sense l'autorització deguda o una causa justificada.

10. La inobservança de les normes i les circulars de l'empresa, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.

11. Qualsevol altra falta de naturalesa anàloga a les anteriors.

Article 51. *Faltes greus*

Es consideren faltes greus:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina no justificades, comeses en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies a la feina durant el període d'1 mes sense causa justificada. Si d'aquestes faltes deriven perjudicis per al públic es consideren molt greus.
3. Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin els que siguin, estant de servei.
4. Simular malaltia o accident.
5. La mera desobediència als superiors en acte de servei. Si la desobediència implica un menyscapte manifest per al treballador o comporta un perjudici notori per a l'empresa, pot ser considerada com a falta molt greu.
6. Simular la presència d'un altre treballador marcant o signant per ell.
7. Descurança important en la conservació dels gèneres o els articles de l'establiment.
8. La manca notòria de respecte o consideració al públic.
9. Discussions molestes amb els companys de treball en presència del públic.
10. Fer feines particulars durant la jornada sense el permís corresponent, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.
11. L'embriaguesa fora d'acte de servei vestint l'uniforme de l'empresa.
12. La reincidència en més de 5 faltes lleus en un trimestre, encara que siguin de diferent naturalesa, si hi ha hagut una sanció altra que la d'amonestació verbal.
13. L'abandó de la feina en llocs de responsabilitat.
14. Qualsevol altra falta de naturalesa anàloga a les anteriors.
15. L'assetjament sexual i moral quan en atencions als fets i les circumstàncies que concorrin, no es pugui considerar com a falta molt greu.

Article 52. *Faltes molt greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència a la feina sense justificar en un període de 6 mesos o 20 durant l'any.
2. Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altra persona al servei de l'empresa amb relació de treball amb aquesta, o negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa.
3. El robatori, el furt o la malversació comeses dins o fora de l'empresa.

4. L'embraguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora del servei, sempre que aquest segon cas sigui habitual.
5. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa.
6. Revelar dades de reserva obligada a elements estranys a l'empresa.
7. Dedicar-se a activitats que l'empresa hagi declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.
8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració envers els caps o familiars seus, així com als companys i als subordinats.
9. La blasfèmia habitual.
10. La manca de netedat, sempre que sobre aquest aspecte s'hagi cridat repetidament l'atenció al treballador o que produeixi la queixa justificada dels companys que treballin al mateix local.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
12. Originar baralles i batusses freqüents amb els companys de feina.
13. La reincidència en una falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins del període de 6 mesos des de la primera.
14. L'assetjament sexual i moral quan en atenció als fets i les circumstàncies que hi concorrin, suposin un dany físic o moral molt greu.

Article 53. Sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estableix aquest Conveni. Les sancions màximes que escau imposar en cada cas segons les faltes comeses són les següents:

- Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de fins a 2 dies.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina per un període màxim de 7 dies.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina per un temps no inferior a 10 dies ni superior a 60 dies; acomiadament.

Article 54. Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar prescriu al cap de 10 dies per a les faltes lleus, al cap de 20 per a les faltes greus i al cap de 60 per a les molt greus, tots aquests terminis a comptar de la data en què l'empresa hagi tingut esment de la comissió, i en tot cas al cap de 6 mesos de haver-se comès.

Capítol 7 Disposicions diverses

Article 55. Feina de la dona embarassada

La dona embarassada té dret, des del moment del diagnòstic de l'embaràs, quan hi hagi diferents llocs de treball, al canvi del seu lloc, si es demostra que les condicions laborals, de toxicitat, de perillositat, de penositat, de matèries primeres, etc., poden influir negativament en la treballadora o en el fetus. Cal assegurar-li el mateix salari, la mateixa categoria i la incorporació al seu lloc habitual quan la treballadora es reincorpori a la feina després del part.

Per a aquest canvi cal la certificació facultativa de la Seguretat Social.

L'empresa ha de designar la persona afectada per la permuta, la qual, atès el caràcter provisional de la situació, s'ha de reincorporar al seu lloc anterior quan l'embarassada es reincorpori a la feina després del part.

Les empreses han de concedir els permisos sol·licitats per les treballadores per fer en hores laborables els exercicis del part sense dolor, amb la justificació prèvia corresponent. Aquestes absències són a càrrec de les empreses.

Article 56. *Dietes*

Si per necessitats del servei es fan viatges a llocs diferents del lloc de residència habitual, s'han d'abonar les despeses de locomoció i dietes o despeses d'estada i manutenció degudament justificades.

Article 57. *Assegurança de vida i accidents*

Les empreses afectades per aquest Conveni han de contractar una assegurança d'accidents per als seus treballadors als quals sigui aplicable aquest Conveni que garanteixi per al cas de defunció de l'assegurat i per al cas d'incapacitat permanent absoluta derivades d'accident de treball i "in itinere", tal com les defineix la legislació laboral i de Seguretat Social vigent en el seu moment, i en el moment en que sigui qualificat en ferm com a tal per l'organisme que correspongui, el següent capital:

- a) Durant tota la vigència del Conveni i unificat per a tots els grups professionals, l'import de la pòlissa de l'assegurança d'accidents, serà de 12.000,00 euros.

Article 58. *Roba de feina*

Les empreses estan obligades a proporcionar al seu personal la roba de feina que no sigui d'ús comú en la vida ordinària dels seus empleats. També han d'adaptar l'uniforme als casos d'embaràs.

Article 59. *Incapacitat temporal*

Per als processos d'incapacitat temporal derivats de contingència comuna (malaltia comuna o accident no laboral) s'estableix sobre el subsidi reglamentari un complement a càrrec de l'empresa que garanteixi el 75% de la base reguladora de la prestació de cada treballador amb el límit de 18 mesos.

Per als processos d'incapacitat temporal derivat de contingències professionals (accident de treball i malaltia professional) s'estableix sobre el subsidi reglamentari un complement a càrrec de l'empresa que garanteixi el 100% de la base reguladora de la prestació amb el límit de 18 mesos.

Les empreses tenen la facultat de fer controls mèdics assistencials a tot el personal en situació de baixa d'incapacitat temporal. El cost va a càrrec de l'empresa. Els delegats de personal i els comitès d'empresa han de col·laborar amb les empreses per combatre l'absentisme i, d'aquesta manera, reduir-lo al mínim possible per al bé comú.

Article 60. *Ajuda per matrimoni*

Tot el personal, sense discriminació de sexe, que en contraure matrimoni continuï prestant els seus serveis en l'empresa té dret a percebre, en concepte d'ajuda per matrimoni i per 1 sola vegada, la quantitat de 77 euros.

Article 61. *Premi per natalitat*

L'any 2006 el personal de les empreses afectades per aquest Conveni han de rebre un premi de 77 euros pel naixement de cada fill.

Article 62. *Jubilació*

En cessar un treballador en l'empresa per la contingència de jubilació ha de percebre com a premi:

Si té entre 60 i 64 anys:

- Amb 10 anys de servei en l'empresa: 2 mensualitats.
- Amb 15 anys de servei en l'empresa: 3 mensualitats.
- Amb 20 anys de servei en l'empresa: 4 mensualitats.
- Amb 25 anys de servei en l'empresa: 5 mensualitats.

Si té 65 anys:

- Amb 15 anys de servei en l'empresa: 2 mensualitats.
- Amb 20 anys de servei en l'empresa: 3 mensualitats.
- Amb 25 anys de servei en l'empresa: 4 mensualitats.

Article 63. *Ajut per defunció*

En cas de defunció del treballador, amb 1 any almenys de permanència en l'empresa, aquesta queda obligada a satisfer al seu drethavent l'import de 2 mensualitats iguals a la última que el treballador percebia, incrementada amb tots els emoluments inherents a aquesta.

Capítol 8 **Seguretat i salut laboral, medi ambient**

Article 64. *Seguretat i salut laboral*

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants, que consideren que per assolir-lo cal l'establiment i la planificació d'una acció preventiva en els centres de treball i en les empreses que tingui com a finalitat l'eliminació o la reducció dels riscos en el seu origen, a partir de l'avaluació i adoptant les mesures necessàries tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa per adaptar la feina a la persona i protegir-ne la salut.

En totes les matèries que afectin la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors són aplicables les disposicions que preveu la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, i la normativa concordant.

Article 65. *Medi ambient*

Les parts signants d'aquest Conveni consideren necessari que les empreses actuïn d'una manera responsable i respectuosa amb el medi ambient, prestant una gran atenció a la seva defensa i protecció d'acord amb els interessos i les preocupacions de la societat.

A aquest efecte, el conjunt del sector inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni ha d'adoptar una actitud permanent, responsable i visible en matèria de medi ambient i, alhora, aconseguir que l'esforç que aconsegueixi en aquest camp, i que es faci en el futur, així com els seus resultats, siguin coneguts i valorats adequadament per la societat i per les administracions competents.

Tot això ha de ser objecte d'una preocupació permanent i compartida, tant de la direcció de l'empresa com dels representants dels treballadors.

Capítol 9 **Drets de representació sindical**

Article 66. Representació sindical

a) Acció sindical

1. Les empreses han de respectar el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement; no poden subjectar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, com tampoc acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

2. Els treballadors afiliats als seus sindicats, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, poden:

- Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixen els estatuts del sindicat.
- Fer reunions, amb prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

3. Les seccions sindicals sobre els sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa o disposin de delegats de personal tenen els drets següents:

- Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general, que l'empresa posi a la seva disposició taulers d'anuncis, que cal situar en el centre de treball i en un lloc que garanteixi l'accés adequat dels treballadors.
- A la negociació col·lectiva d'acord amb els termes que estableix la legislació específica.

4. Els qui detinguin càrrecs electius d'àmbit provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tenen dret:

- Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per a l'acompliment de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec. Per acord es poden establir limitacions al gaudi d'aquests permisos en funció de les necessitats del procés productiu.
- A l'assistència i a l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, amb prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

5. Els representants sindicals que participin en les Comissions Negociadores de Convenis col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa, o treballadors que no tinguin cap càrrec però que siguin designats per la seva central per a aquesta funció, tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts necessaris per a l'exercici adequat de la seva tasca com a negociadors.

6. Les centrals sindicals poden acomplir la seva activitat en l'empresa amb plenes garanties per a un funcionament eficaç. A aquest efecte disposen de 12 hores anuals per a la realització de reunions amb els seus afiliats dins l'empresa.

Article 67. Els delegats sindicals

1. En els centres de treball que ocupin més de 175 treballadors, independentment de la classe del seu contracte, les seccions sindicals que es puguin constituir pels treballadors afiliats als sindicats amb presència en els comitès d'empresa han d'estar representades, amb caràcter general, per delegats sindicals escollits per i entre els seus afiliats en l'empresa o en el centre de treball.

2. El nombre de delegats sindicals per cada secció sindical sobre els sindicats que hagin obtingut el 10% dels vots en l'elecció al Comitè d'Empresa es determina segons l'escala següent:

- De 175 a 750 treballadors per centre de treball: 1
- De 751 a 2.000 treballadors per centre de treball: 2
- De 2.001 a 5.000 treballadors per centre de treball: 3
- De 5.001 endavant per centre de treball: 4

Les seccions sindicals dels sindicats que no hagin obtingut el 10% dels vots han de ser representades per 1 sol delegat sindical.

El sindicat que al·legui tenir dret a ser representat mitjançant una titularitat personal en qualsevol empresa ho ha d'acreditar fefaentment davant l'empresa, i tot seguit ha de reconèixer a l'esmentat delegat sindical la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general.

3. Funcions dels delegats sindicals:

3.1 Exerceixen la representació i la defensa dels interessos del sindicat que representen i dels seus afiliats en l'empresa i serveixen d'instrument de comunicació entre la seva central sindical o sindicat i la direcció de les respectives empreses.

3.2 Poden assistir a les reunions del comitè d'empresa, del comitè de seguretat i higiene en el treball i dels Comitès Paritaris d'Interpretació amb veu i vot.

3.3 Tenen accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del Comitè d'Empresa, d'acord amb el que regula la llei, i estan obligats a guardar secret professional en les matèries en què legalment sigui procedent. En cas que no formin part del comitè d'empresa, tenen les mateixes garanties i els mateixos drets que la llei reconeix als membres del Comitè d'Empresa.

3.4 Han de ser escoltats per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular.

3.5 Així mateix, han de ser informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

- a) Sobre els acomiadaments i les sancions que afectin els afiliats al sindicat.
- b) En matèria de reestructuració de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de treballadors si té caràcter col·lectiu o del centre de treball en general i, sobretot, projectes d'acció empresarial que puguin afectar substancialment els interessos dels treballadors.
- c) La implantació o revisió de sistemes d'organització de la feina i qualsevol de les seves possibles conseqüències.

4. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els Comitès d'Empresa tenen dret a la utilització d'un local adequat per dur a terme les seves activitats en les empreses o els centres de treball amb més de 250 treballadors.

5. Els delegats sindicals o treballadors que no exerceixin cap càrrec però que siguin designats per la seva central tenen permisos retribuïts per a les sessions de la Comissió Paritària d'Interpretació i Vigilància del Conveni i de les comissions tècniques creades en virtut d'aquest Conveni, encara que els temes que s'hi tracin no afectin la seva empresa.

Article 68. Drets i garanties

Els delegats o membres dels Comitès d'Empresa tenen les garanties que els reconeix l'Estatut dels treballadors.

Igualment, disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina i de la garantia que preveu l'article 9.2 de la LOLS.

Sense ultrapassar el màxim legal, les hores retribuïdes de què disposen els membres de comitès o delegats de personal poden ser consumides per preveure l'assistència a cursos dels delegats sindicals, delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa les retribucions dels quals estiguin fixades en part per comissions sobre vendes. Des del moment de ser escollits, i durant la utilització de les hores de garantia, han de percebre l'import corresponent a la mitjana de comissió obtinguda durant els dies efectivament treballats del mes en qüestió.

En cas que el nombre de dies treballats en el mes per acumulació d'hores no sigui significatiu, cal prendre com a referència per al càlcul del que estableix el paràgraf primer l'últim mes de treball sense incidència significativa de les hores sindicals organitzades pel sindicat, l'institut de formació o altres entitats.

Article 69. *Informació*

Els sindicats signants del present Conveni col·lectiu poden remetre informació a totes les empreses que disposin d'una afiliació suficient i apreciable, a fi que aquesta sigui distribuïda fora d'hores de treball i sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu.

Aquests sindicats poden inserir comunicacions en el tauler d'anuncis destinat a aquest efecte. Cal fer-ne arribar una còpia a la direcció o a la persona que exerceixi la titularitat del centre, sense que aquest lliurament obligatori de la còpia suposi un tràmit d'autorització per a la inserció de la comunicació.

Article 70. *Quotes sindicals*

A requeriment dels treballadors afiliats a les centrals o als sindicats que preveu aquest Conveni, les empreses han de descomptar en la nòmina mensual dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. El treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit expressant clarament l'ordre de descompte i la quantia de la quota. L'import dels descomptes s'ha de lliurar als representants de les centrals acreditats davant l'empresa.

Article 71. *Crèdit horari*

Els membres del Comitè d'Empresa o els delegats de personal disposen d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 100 treballadors:	20 hores
De 101 a 250 treballadors:	25 hores
De 251 a 500 treballadors:	35 hores
De 501 a 750 treballadors:	40 hores
De 751 endavant:	45 hores

Article 72. *Sistema d'acumulació d'hores*

Els delegats o membres del Comitè d'Empresa poden renunciar a tot o a part del crèdit d'hores que la llei en qüestió els reconegui a favor d'un altre o d'uns altres delegats o membres del Comitè d'Empresa o delegat sindical. Perquè això tingui efecte, la cessió d'hores ha de ser presentada per escrit, consignat-hi els aspectes següents: nom del cedent i del cessionari, nombre d'hores cedides i període pel qual s'efectua la cessió, que ha de ser per mesos complets, amb un mínim de 3 mesos i fins a un màxim d'1 any, i sempre per endavant respecte a la utilització de les hores pel cessionari o els cessionaris. En cas d'acumulació, aquesta només pot arribar fins al 50% de la jornada diària.

Capítol 10 Formació professional

Article 73. *Formació professional*

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

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es pot avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris, per la qual cosa s'acorda:

1. Treballar en el marc de la formació continuada per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Crear una comissió mixta denominada Comissió de Professionalització del Sector de Comerç i Importadors d'Articles fotogràfics, Vídeo i So, per tal d'aconseguir els objectius anteriors, amb les competències següents:
 - a) Planificar i desenvolupar un programa de formació professional continuada per al sector, vetllant perquè tant la programació com la impartició de les accions formatives s'ajustin a les necessitats de formació dels treballadors i empreses, procurant-ne l'orientació als objectius estratègics i a les variacions del mercat del sector.
 - b) Entendre de les sol·licituds de formació continuada, del seu finançament i de la impartició de cursos de formació.
 - c) Promoure iniciatives per demanar subvencions tant en el marc de programes per a la formació com d'accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
 - d) Promoure iniciatives i estudis per establir els criteris de vinculació de la formació professional continuada i la seva connexió amb el sistema de classificació professional que defineix aquest Conveni.
 - e) Articular mitjans per tal d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del màxim nombre de treballadors i empreses, com també per facilitar-hi la participació.
 - f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.
3. La Comissió creada pot adquirir identitat pròpia, en forma de fundació o una altra figura legal que acordin, que en cap cas no pot tenir finalitat de lucre i amb la representació que es decideixi.
4. La Comissió s'ha de dotar d'un reglament de funcionament intern. A aquest efecte les dues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.
5. Les dues parts reconeixen la importància de la formació i de la promoció professionals com a mesura incentivadora per a la qualificació professional, per la qual cosa quan l'empresa consideri necessària la realització de qualsevol tipus de curs que necessiti la utilització de temps fora de la jornada laboral s'ha de compensar amb jornada normal o el seu equivalent econòmic. El temps dedicat a la formació professional de la jornada laboral s'entén com a jornada efectiva de treball. En cas que sigui el treballador qui decideixi acudir a qualsevol tipus de curs o estudis, cal atènyer-se al que preveu la normativa laboral sobre aquest aspecte, incloent-hi el que estableix el Conveni.
6. Les empreses han de promoure la seva participació en les diferents iniciatives que

desenvolupen els cursos de formació professional continuada. Aquests cursos s'han d'ajustar a les normes següents:

- a) Es poden impartir accions formatives dins o fora de la jornada laboral, retribuint els treballadors que hi assisteixin amb el salari normal que percebrien dins la seva jornada laboral ordinària.
- b) Cal tenir en compte les necessitats de l'organització de la feina en les empreses per a l'acompliment adequat de les accions formatives previstes, per tal d'evitar possibles desajustos en el desenvolupament de l'activitat normal de les empreses.
- c) També cal tenir en compte les característiques professionals dels treballadors per atendre i orientar les seves sol·licituds de participació en les accions formatives més adequades tant per al treballador com per a les necessitats de les empreses.
- d) Fora de la jornada laboral, és obligació del treballador l'assistència puntual al curs de què es tracti, sempre que s'hagi compromès a fer-lo, així com l'obtenció del màxim aprofitament dels ensenyaments que s'hi imparteixin.
- e) Les faltes d'assistència, puntualitat o aprofitament en el curs de formació professional continuada són considerades com si es tractessin de faltes d'assistència, puntualitat o diligència en la feina, i sancionades en conseqüència.

Capítol 11

Interpretació del Conveni i resolució voluntària dels conflictes col·lectius

Article 74. Composició i funcions de la Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del Text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni, un Comissió Paritària que estarà formada per 2 representants de la patronal i 2 representants de la part social signants del present Conveni, a més, si s'escau, dels assessors respectius.

La Comissió Paritària, haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió, consistirà en què, les discrepàncies o queixes així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest Conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a comptar de la recepció de l'escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designi, amb un màxim de 2 per representació.

Els vocals econòmics són nomenats per la patronal Gremi de la Fotografia i la Imatge de Catalunya i els vocals socials, per les centrals sindicals Federació Serveis CCOO de Catalunya i la Federació Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FESMC-UGT)

S'estableix com a domicili per a notificacions a la Comissió Paritària el següent:

- Gremi de Fotografia i la Imatge de Catalunya (GREFOC) a 08036 Barcelona, Avinguda Diagonal, 467, 6è 1a.
- Federació Serveis CCOO de Catalunya a 08003 Barcelona, Via Laietana, 16, 2a planta.
- Federació Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FESMC-UGT) a 08001 Rambla del Raval, 29-35, 4 planta.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.

b) Intervenir o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els arts. 40, 41 i 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (2011-2014).

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comissió Paritària ha d'emetre informes a instància de qualsevol part afectada per aquest Conveni davant la qual es plantegin problemes concrets.

Article 75. Solució de conflictes extrajudicials

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interès, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte dels establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 76. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran aplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i que només es podrà impugnar davant la jurisdicció social quan es presumeix l'existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni en l'empresa. L'acord ha de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i l'Autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, des del moment que la discrepància fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o no s'hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Disposició final primera. Clàusula d'inaplicació salarial

El percentatge d'increment salarial establert en la vigència d'aquest Conveni té un tractament excepcional, i no és d'aplicació necessària i obligada per les empreses que acrediten d'una manera objectiva i convincent situacions econòmiques negatives, per no comprometre l'estabilitat econòmica ni la viabilitat. Així mateix, s'han de tenir en compte les previsions per als

anys següents.

Les empreses han de comunicar per escrit als representants dels treballadors o, si no tenen, als seus treballadors, les raons que justifiquen aquesta decisió en el termini de 20 dies a comptar de la data de publicació del Conveni.

Disposició final segona

Les parts negociadores del present Conveni, acorden l'eliminació dels llocs de treball d'ajudant de segona i de l'auxiliar administratiu de segona.

Disposició addicional primera

La descripció de l'article 21 del present Conveni respecte al contingut funcional de cadascuna de les categories incloses en els diferents grups professionals és de caràcter merament orientatiu i no limitador, per la qual cosa que en aquesta descripció no s'esmentin específicament determinades activitats que es desenvolupen efectivament en cada categoria no significa que en quedin excloses.

Les funcions de cada categoria professional que consten en la secció 3a del present Conveni són sens perjudici de qualsevol altres que s'hagin anant acomplint fins ara.

Disposició transitòria

Seguidament es detallen:

- Taules salarials pel 2017 en l'annex I.
- Taules salarials pel 2018 en l'annex II.
- Model de parelles de fet en l'annex III.

ANNEX I

TAULA DE SALARI BASE DE L'ANY 2017

(La taula del 2017 és el resultat d'incrementar en 1,60% la taula de 2016).

G: grup professional; C: lloc de treball; SM: salari mes; SA: salari any.

(*) Correspon a contractes de formació.

G	C	SMA	SA
1	Ajudant	863,02	12.945,31
1	Auxiliar administratiu primera	958,36	14.375,43
1	Mosso especialista	1.004,14	15.062,15
1	Mosso de magatzem	853,14	12.797,03
1	Vigilant o porter	863,02	12.945,31
1	Personal de neteja (salari hora)	7,40	-
1	Aprenent (*)	661,60	9.923,98
2	Oficial primera ser. tècnic	1.216,83	18.252,38
2	Oficial segona serv. tècnic	1.070,68	16.060,25
2	Oficial administratiu primera	1.207,00	18.104,93
2	Oficial administratiu segona	1.061,22	15.918,27
2	Venedor	1.227,87	18.418,04
2	Dependent de primera	1.207,00	18.104,93
2	Dependent de segona	1.102,95	16.544,18

G	C	SMA	SA
2	Professional oficio de primera	1.158,82	17.382,29
2	Professional oficio de segona	1.019,98	15.299,64
2	Transportista repartidor	1.004,15	15.062,18
3	Encarregat servei tècnic	1.556,53	23.347,96
3	Cap administratiu primera	1.799,14	26.987,04
3	Cap de ventés	1.913,06	28.695,88
3	Encarregat establiment	1.326,51	19.897,72
3	Cap de grup	1.482,42	22.236,29
3	Cap de secció	1.310,84	19.662,58
3	Cap de magatzem o expedicions	1.674,86	25.122,89
4	Titulat de grau mitja	1.482,42	22.236,30
4	Tècnic informàtic	1.482,42	22.236,30
4	Cap de personal	1.913,06	28.695,88
4	Encarregat general	1.913,06	28.695,88
5	Titulat grau superior	1.913,06	28.695,88
0	Director	2.098,57	31.478,57

ANNEX II

Taula de salari base de l'any 2018

(La taula del 2018 és el resultat d'incrementar en 1,30% la taula del 2017).

G: grup professional; C: lloc de treball; SM: salari mes; SA: salari any.

(*) Correspon a contractes de formació.

G	C	SM	SA
1	Ajudant	874,24	13.113,60
1	Auxiliar administratiu primera	970,82	14.562,32
1	Mosso especialista	1.017,20	15.257,96
1	Mosso de magatzem	864,23	12.963,39
1	Vigilant o porter	874,24	13.113,60
1	Personal de neteja (salari hora)	7,49	-
1	Aprenent (*)	670,20	10.052,99
2	Oficial primera ser. tècnic	1.232,64	18.489,66
2	Oficial segona serv. tècnic	1.084,60	16.269,04
2	Oficial administratiu primera	1.222,69	18.340,29
2	Oficial administratiu segona	1.075,01	16.125,21
2	Venedor	1.243,83	18.657,47
2	Dependent de primera	1.222,69	18.340,29
2	dependent de segona	1.117,28	16.759,26
2	Professional oficio de primera	1.173,88	17.608,26
2	Professional oficio de segona	1.033,24	15.498,54
2	Transportista repartidor	1.017,20	15.257,98
3	Encarregat servei tècnic	1.576,77	23.651,49

G	C	SM	SA
3	Cap administratiu primera	1.822,53	27.337,88
3	Cap de vendes	1.937,93	29.068,92
3	Encarregat establiment	1.343,76	20.156,39
3	Cap de grup	1.501,69	22.525,36
3	Cap de secció	1.327,88	19.918,19
3	Cap de magatzem o expedicions	1.696,63	25.449,49
4	Titulat de grau mitja	1.501,69	22.525,31
4	Tècnic informàtic	1.501,69	22.525,36
4	Cap de personal	1.937,93	29.068,92
4	Encarregat general	1.937,93	29.068,92
5	Titulat grau superior	1.937,93	29.068,92
0	Director	2.125,85	31.887,79

ANNEX III

MODEL PARELLES DE FET

(Veure document original)

Barcelona, 7 de juny de 2018

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