



RESOLUCIÓ de 9 de setembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes, exportadors, envasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08002845011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de magatzemistes, exportadors, envasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi d'Industrials Oliaires i per la Federació d'Indústria de CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT Catalunya el dia 27 de febrer de 2020, 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 magatzemistes, exportadors, envasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2019-2021 (codi de conveni núm. 08002845011994) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS, EXPORTADORES, ENVASADORES, ALMACENES DE DESTINO DE ACEITES COMESTIBLES Y ESTACIONES DE DESCARGA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2019-2021

CAPITULO I **Disposiciones generales.**

Artículo 1. Ámbito territorial y determinación de las partes.

El presente Convenio colectivo de trabajo afecta a las empresas y trabajadores pertenecientes a los sectores de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga radicados en la provincia de Barcelona.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte Gremio de Industriales Aceiteros y de otra la Federación de industria de CCOO de Catalunya y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum UGT Catalunya, reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio, pactadas conforme a las disposiciones vigentes en la materia, tendrán fuerza de obligar en las relaciones referidas en el artículo anterior. Asimismo, obligan a su cumplimiento a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén comprendidos en el mencionado ámbito territorial, aun cuando el domicilio social de la

empresa radique en otra provincia. El presente Convenio no concurrirá con ningún otro Convenio.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Comprenderá a la totalidad de los trabajadores que presten su servicio en las empresas afectadas por los ámbitos territorial y funcional, excepción hecha de las exclusiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Duración.*

La duración del presente Convenio será de tres años, es decir desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021, se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

Artículo 5. *Vigencia y efectos económicos.*

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma y los efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2019.

Los atrasos salariales que dimanen de los efectos económicos serán satisfechos en el plazo de treinta días naturales, a contar de la publicación en el BOP.

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

La denuncia que proponga la revisión del presente Convenio a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas se efectuará, por cualquiera de las partes, dentro de los 30 días anteriores a la finalización de la vigencia, dándole cuenta de ello a la otra parte y a la autoridad laboral. La denuncia se acompañará de escrito donde se contengan las materias que se pretenda revisar.

CAPITULO II Puestos de trabajo

Artículo 7. *Personal de actividades complementarias.*

a) Se concreta que las labores y servicios que realiza el personal son complementarias de las industrias del aceite y sus derivados; por ello, las categorías profesionales detalladas en el cuadro salarial bajo este enunciado sólo lo son a los efectos de tipificar una labor profesional. La categoría de auxiliar es la equivalente a la establecida en el artículo 11, subgrupo D, apartado k) de la derogada Ordenanza Laboral de las industrias del aceite y sus derivados, definiéndose así: es el trabajador que realiza una labor que no requiere aprendizaje previo, como es el lavado de botellas, etiquetado, empaquetado de productos elaborados y otros trabajos de naturaleza similar.

Se mantendrán con carácter «ad personam» aquellas situaciones anteriores con distinta denominación de categoría o puesto de trabajo que resulten de mayor entidad que las descritas.

b) Corredor en plaza: es el empleado al servicio de una sola empresa que de modo habitual realiza las funciones de visitas a establecimientos del ramo o similares de la misma plaza en que radica ésta, a cuyo servicio está; toma nota de los pedidos, informa a los clientes, transmite los encargos recibidos y cuida de su cumplimiento.

CAPITULO III Absorción y Compensación

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

Solo operará la compensación y absorción sobre la cantidad resultante de aplicar la diferencia entre el IPC estatal del año anterior y el incremento pactado para el año en curso y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9 del presente convenio

CAPITULO IV Régimen económico.

Artículo 9. *Retribución.*

Incremento salarial 2019, será del 2,00% con efectos 1/01/2019 según tablas salariales anexo I.

Incremento salarial 2020, será del 2,00% con efectos 1/01/2020 según tablas salariales anexo I.

Incremento salarial 2021, será del 2,50% con efectos 1/01/2021 según tablas salariales anexo I.

Artículo 10. *Complemento de Convenio.*

La retribución mensual que figura en la columna segunda de las tablas salariales del anexo I queda condicionada a la asistencia, puntualidad e interés en el trabajo. Sin embargo, este complemento se percibirá en los días festivos, recuperables o no, excepto domingos. No se abonará este complemento si la vigilia del día festivo el trabajador no acudió al trabajo y fuese por causa distinta a las que dan derecho a la retribución.

Este complemento será considerado para el pago de vacaciones.

Igualmente, los trabajadores percibirán dicho complemento, avisando con la antelación posible, en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público; también lo percibirán aquellos que ostenten cargos sindicales y, como consecuencia de citación formal, deban acudir a actos y reuniones. A los efectos de este complemento, se considerará día que da derecho al mismo aquel que se interrumpa por causa de enfermedad o accidente.

Artículo 11. *Plus de conductores.*

El plus establecido para los conductores será de 37,28 euros semanales y por durante la vigencia de este Convenio como compensación a los trabajos complementarios que desarrollan y sean propios de su función específica y, con respecto a la absorción, este plus sólo será absorbido por cantidad de igual naturaleza otorgada voluntariamente por las empresas. Se mantendrá por las empresas este plus, en el caso de superior cuantía que viniera abonando al trabajador, sea cualquiera que fuese la fecha de su otorgamiento.

Asimismo, lo percibirá el trabajador que realice las funciones y labores definidas para esta categoría.

Artículo 12. *Complementos de vencimiento periódico (pagas extras).*

Las gratificaciones de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, calculadas a salario base de Convenio más el complemento personal ex-antigüedad (quien la tuviera). Se fijan como fechas de pago el 15 de julio y el 20 de diciembre, respectivamente, o el día hábil inmediato anterior, en caso de ser festivos los señalados.

Artículo 13. *Complemento de antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 2013 el concepto de antigüedad pasa a denominarse "complemento ad personal", por lo que se reconocerá dicho concepto a todos aquellos trabajadores que

vinieran percibiendo el concepto de antigüedad a fecha de 31.12. 2012, consolidándose dichas cantidades como complemento ad personal.

Dicho complemento “ad personal”, no será compensable ni absorbible siendo revalorizado su cuantía en virtud de lo establecido en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 14. *Prendas de trabajo.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en que se empleen materiales corrosivos, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles daños personales y daños en las prendas habituales.

b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.

c) Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos y los mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización, y al personal femenino dos batas, y cuando manipulen productos alimenticios, le serán facilitados cubre-cabezas.

Todas las prendas consignadas en este apartado 3 se entregarán, como mínimo, una vez al año. El personal al que se le asignen queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

CAPITULO V **Vacaciones**

Artículo 15. *Vacaciones.*

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

a) Las vacaciones serán de 30 días naturales.

b) Para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de 2 días adicionales de vacaciones por uso y costumbre, consolidarán dichos días como condición más beneficiosa.

c) En cada empresa se negociaría el calendario de vacaciones de común acuerdo entre RLT o en su ausencia el trabajador, siendo concededores del periodo de disfrute como mínimo con dos meses de antelación.

d) Las empresas garantizaran que al menos 15 días sean consecutivos entre 1 de junio a 31 de octubre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período 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 a que correspondan.

Durante el periodo de vacaciones las personas tendrán derecho a percibir la retribución de todo aquel concepto salarial ordinario que la empresa abone regularmente en la nómina (comisiones, incentivos, primas, etc.). Para el cálculo se determinará la media de los conceptos salariales ordinarios percibidos en los últimos doce meses al periodo de disfrute de las vacaciones, salvo que en la determinación de la cuantía de aquellos ya se hubieran tenido en cuenta.

En el supuesto que el período 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado

CAPITULO VI Jornada, horas extraordinarias y permisos

Artículo 16. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1796 horas. El descanso reglamentario en las jornadas continuadas será considerado como integrante de la jornada efectiva solamente en aquellas empresas que así lo hubiesen asumido a la entrada en vigor del presente Convenio y por los tiempos que asimismo tuvieran convenidos.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas al día de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En caso de que existiera algún horario inferior al que se pacta, se respetaría en cómputo anual y a título personal.

Registro de jornada.

Las empresas procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que recoja la legislación vigente en cada momento.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a cualquier otro derecho que tenga el trabajador recogido en la normativa vigente.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras y de la representación legal de los trabajadores. En el supuesto de que no se hallare conforme con algún registro, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias serán retribuidas según los importes señalados en la tabla salarial del anexo I de este convenio, en el caso de que se hubieran retribuido efectivamente en el seno de la empresa a algún trabajador en cuantías superiores a las aquí reseñadas, estas deberían mantenerse.

El número de horas extraordinarias respetará en todo momento lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes en la materia.

Quedan definidas como horas extraordinarias las de necesaria realización por pedidos imprevistos, tanto lo sean en atención a su volumen cuanto a la premura de su cumplimiento, puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias sobrevenidas derivadas de la actividad de la empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 18. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente. En cualquier caso, primará, caso de resultar superiores, los tiempos que fije o pueda fijar el Estatuto de los trabajadores:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

h) Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos recoja el acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa vigente.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Catalunya, estableciendo tres supuestos:

a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos

b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo

c) Formalización de la relación de la pareja estable en escritura pública

CAPITULO VII

Prestaciones complementarias en enfermedad y accidente

Artículo 19.

En la situación de enfermedad, acreditada con la baja oficial, las empresas complementarán la prestación económica del 60% y, en su caso, del 75% de la Seguridad Social, hasta el 80% del salario real cotizable a estos efectos y desde el primer día de baja. Cuando exista internamiento, el trabajador en dicha situación percibirá el 100% del mencionado salario real cotizable, durante el período del internamiento más quince días de posterior convalecencia. En la situación de accidente de trabajo el complemento será hasta el 100%, también del salario real cotizable a este otro efecto.

CAPITULO VIII

Comisión paritaria.

Artículo 20.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, reguladas en el Artículo 44 del mismo.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o 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 dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- a) Federació de Serveis, Mobilitat i Consum UGT Catalunya: Rambla del Raval, 29-35, 4º planta 08001 Barcelona
- b) Federación de industria de CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16, 3º planta 08003 Barcelona
- c) Gremio de Industriales Aceiteros: C/ Diputación 279 1º 5ª 08007 Barcelona

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 Catalunya vigente en cada momento.

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 Catalunya.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

CAPITULO IX Disposiciones varias

Artículo 21. *Jubilación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22.

Las empresas darán cuenta al Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, de toda sanción impuesta al trabajador, así como de cualquier acto de incumplimiento o anormalidad en el trabajo.

Artículo 23. *Premio de vinculación.*

Cuando un trabajador de 45 o más años y con 25 años de antigüedad en la empresa cese por cualquier causa en su puesto de trabajo, excepción hecha de la de despido procedente por sentencia firme, y sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, percibirá junto a la liquidación una compensación de 1.400 Euros.

Cuando un trabajador/a fallezca en situación de activo en la empresa, dicho premio corresponderá a sus herederos.

Artículo 24. *Situación del personal para los casos de invalidez para la ocupación actual.*

Cuando la movilidad de las personas sea por la capacidad disminuida del trabajador y tuviera su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio a la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con la valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente al momento del cambio de puesto de trabajo a dos niveles, como máximo, por debajo del que venía percibiendo. Este personal tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a ocupar las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la empresa.

Artículo 25. *Retirada del carnet de conducir.*

En los supuestos de que a un empleado de reparto le sea retirado temporalmente el permiso de conducir, como consecuencia de una infracción administrativa derivada del estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa lo destinará durante el tiempo que tenga retirado el permiso a otros trabajos que no exijan la utilización del repetido carnet, respetándole la categoría profesional (aunque los trabajos que realice sean de otra inferior) y respetándole, asimismo, las retribuciones fijas, por la jornada ordinaria, de su categoría. Las empresas podrán concertar con compañías aseguradoras la cobertura de este riesgo, si resulta de su interés, sin que ello modifique para el trabajador los efectos antes reseñados.

Artículo 26. *Calidad de los productos.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, que se dediquen a la elaboración, envasado y venta de productos para el consumo humano pondrán en los tablones de anuncio de las empresas fotocopia de todos aquellos certificados y registros sanitarios, que las mismas estén comprometidas por la legislación vigente.

Artículo 27. *Tablón sindical.*

Las empresas tendrán en los centro de trabajo un tablón, donde la representación de los trabajadores pueda fijar noticias sindicales y demás notas de interés para sus representados.

Artículo 28. *Suministro de aceite.*

Con efectos 1.1.2014, desaparece dicho concepto, el cual queda substituido por el pago de 20 EUR al mes, como contra-prestación a la eliminación convencional del beneficio social, para los trabajadores que tenían reconocido este derecho a 31.12.2012.

Artículo 29. *Dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas donde radique la misma, percibirán las siguientes dietas mínimas.

Sin pernoctar: 9,02 EUR para 2019; 9,20 EUR para 2020 y 9,43 EUR para el 2021.

Con pernoctación: 18,62 EUR para 2019; 18,99 EUR para 2020 y 19,46 EUR para el año 2021.

Los días en que el viaje se inicie y termine devengarán idénticas dietas, corriendo los gastos de desplazamiento a cargo de las empresas, que facilitarán billete de primera clase.

En ningún caso el tiempo invertido en el viaje dará lugar a percepción de suplemento alguno, aunque la duración del mismo exceda del tiempo integrante de la jornada normal.

No tendrán la consideración de desplazamientos o viajes aquellos que habitualmente realicen los chóferes de vehículos, transportando mercancías dentro de un radio de acción de 70 kilómetros del centro de trabajo.

En los desplazamientos circunstanciales al trabajo contratado, los trabajadores y empresas estipularán libremente el importe de las indemnizaciones aplicables a las salidas, que nunca podrán ser inferiores a las que se fijan en el primer apartado.

Cuando los medios de locomoción costeados por la empresa y la distribución del horario permitieran al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrán derecho a dieta alguna.

Si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento de los mismos y posterior justificación por los trabajadores.

Artículo 30. *Responsabilidad civil de los conductores.*

Las empresas concertarán con la compañía aseguradora que mejor les convenga un seguro que cubra la responsabilidad civil subsidiaria de los conductores de reparto, para el caso de accidente de tráfico acontecido en acto de servicio y con vehículo de la empresa.

Artículo 31. *Solución de conflictos extrajudiciales.*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 32. *Pluralidad de funciones.*

El puesto de trabajo de peón dejará de utilizarse y todos los trabajadores que actualmente se encuentren desarrollando estas funciones pasarán a la de ayudante especialista. Los nuevos ingresos de peones se efectuarán directamente por la citada de ayudante especialista, entre las que cabrán además la de especialista de almacén así como el acompañante de conductor y personal de limpieza.

Con absoluto respeto del puesto de trabajo y retribución, con carácter no habitual, todos los trabajadores afectos al presente Convenio realizarán las funciones que le sean encomendadas aunque sean de otras categorías distintas.

Artículo 33. *Faltas.*

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 34. *Graduación de faltas.*

1. Se considerarán faltas leves:

- a) La impuntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos hasta tres ocasiones en un mes.
- b) La falta de comunicación debida de la ausencia justificada al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.

- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve período de tiempo, siempre que no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos leves en la conservación del material.
- e) Las faltas de aseo y limpieza personal.
- f) La desatención y falta de corrección en el trato con el público.
- g) La ausencia no justificada al trabajo un día en un mes.

2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de tres ocasiones en un período de treinta días.
- b) La falta de comunicación a la empresa de los cambios que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de previsión. La falta maliciosa se considerará como falta muy grave.
- c) La ausencia no justificada por dos días durante un período de treinta.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo. Si implica riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas o de daño para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando, o firmando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a su buen funcionamiento.
- h) La imprudencia en el trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para otras personas, o de daño para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.
- i) La realización sin permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas, útiles y en general, bienes de la empresa para usos propios.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La reincidencia en falta leve (excluida la impuntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones económicas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c) La supresión, in-utilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k) La inobservación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l) Cualquier conducta en el ámbito laboral que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
- m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.
- o) Realizar sin el oportuno permiso, aun lo sea de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de manera extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.

Artículo 35. Sanciones.

- 1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años; traslado forzoso a otra localidad; despido disciplinario.

2. Toda sanción, salvo la amonestación verbal se comunicará de forma escrita y motivada al trabajador. Cuando se trate de sanciones por faltas graves o muy graves se notificará, además, a los representantes legales de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 36. *Contratos eventuales.*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 15 del E. T, los trabajadores que un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 37. *Formación.*

La representación de los trabajadores y de las empresas, conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un adecuado nivel de calificación profesional tanto de los trabajadores como de los empresarios, por lo que se asume por ambas partes el compromiso de:

1. Las empresas realizarán cuando se constate la necesidad de cambios tecnológicos, puesto de trabajo o cambios organizativos, la formación dentro de la jornada laboral y en el caso de efectuarse fuera de la jornada deberá ser retribuida y consensuada con los afectados. La formación será considerada un factor relevante de promoción interna de los trabajadores.
2. La Formación Profesional constituye un factor estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as y para contribuir al buen funcionamiento de las empresas.
3. Se promoverán la creación de comisiones paritarias de formación que determinen las necesidades de formación dentro de las empresas, así como el diseño y posterior seguimiento del los planes de formación.

Artículo 38. *Salud Laboral y medio ambiente.*

En materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del E.T. y a la Ley 31/95 de prevención de Riesgos Laborales, así como a las revisiones médicas reglamentarias.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario que las empresas y trabajadores del sector, actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto de las empresas del sector deben adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente, y al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que estén desarrollando las empresas en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Las empresas de este sector se comprometen a fomentar y garantizar la información a través de los delegados de prevención y la formación que ello conlleva en la gestión medioambiental de las empresas.

Artículo 39. *Ayuda por hijos disminuidos.*

Las empresas concederán una ayuda por cada hijo disminuido, ya sea psíquico o físico, siempre que se acredite mediante certificado expedido por el IMSERSO, o por el organismo de la Comunidad Autónoma correspondiente. El importe de esta ayuda será de 800 EUR anuales.

Artículo 40. *Contrato de relevo y Jubilación parcial*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 41. *Cuidado del hijo lactante.*

El permiso por lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, a solicitud de quien ejerza este derecho, por un período de 15 días laborables continuados, que se disfrutarán acumulados a la baja maternal; su cómputo comenzará al día siguiente en que finalice ésta sin solución de continuidad.

Artículo 42. *Suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica*

Se estará a lo que en cada momento disponga la legislación vigente en la materia

Artículo 43. *Política de igualdad.*

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores deberán tener un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos normativamente en cada momento, que deberá ser así mismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En ese sentido se estará a lo siguiente:

- a) Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad
- b) Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad
- c) Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
- d) Estos periodos de transitoriedad se computarán desde el 7 de marzo de 2019.

Artículo 44. *Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, 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 el 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 Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación del convenio colectivo al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo comuniquen previamente a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, así como el resultado final

Esta comunicación debe ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida.

Las representaciones patronales y sindicales miembros de la comisión paritaria podrán ejercer funciones de asesoramiento a las partes en la empresa cuando así sea solicitado de manera conjunta por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 45. *Clasificación Profesional*

La clasificación de los trabajadores es indicativa y no implican obligación de tener todos los grupos y áreas funcionales indicadas en que se dividen y las necesidades y el volumen de las empresas que lo requieran.

El personal que presta servicio en las empresas se clasifican teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos profesionales y/o puestos de trabajo así como dentro de sus áreas funcionales respectivamente, según el esquema siguiente:

Grupos y áreas funcionales

GRUPO I: Técnicos/as titulados y secundarios

Área 1

Director/a técnico

Subdirector/a Técnico/a

Técnico/a

Área 2

Ayudante Técnico

Practicante y Maestro

GRUPO II: Técnicos/as no titulados

Área 1

Encargado/a – Contra maestre/a

Analista

Área 2

Auxiliar de laboratorio

Aspirante Técnico/a 2º año

Aspirante Técnico/a 1º año

GRUPO III: Mercantil

Área 1

Corredor

GRUPO IV: Administrativos

Área 1

Jefe/a de 1ª

Área 2

Oficial de 1ª

Oficial de 2ª

Área 3

Auxiliar

Área 4

Aspirante 2º año

Aspirante 1º año

GRUPO V: Subalternos

Área 1

Conserje/ordenanza

Guarda vigilante nocturno/portero

Telefonista

GRUPO VI: Maestros

Área 1

Maestro

Área 2

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Área 3 Ayudante especialista

Área 4 Aprendices 2º año

Aprendices 1º año

GRUPO VII: Actividades complementarias

Área 1

Auxiliar

CAPÍTULO X

Sistemas telemáticos de la empresa

Artículo 46. Acceso a los medios telemáticos

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

Artículo 47. Utilización de correo electrónico

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

Artículo 48. Uso de Internet

1. Las empresas podrán regular el uso de Internet de aquellos trabajadores que sean usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial,

así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

Artículo 49. *Control empresarial*

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores usuarios no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores usuarios en Internet, espacios de charla o Grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de Internet por usuarios de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores usuarios.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

- a) El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el empleado, la empresa hará uso de ellos.
- b) La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.
- c) El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores o en su defecto por otro empleado de la empresa.
- d) El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario afectado.
- e) La denegación de acceso por parte del usuario, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Disposiciones finales

Primera. En el supuesto de que por la autoridad competente, en el ejercicio de sus funciones, no hallase conforme para su registro alguno de los pactos del presente Convenio, quedará el mismo sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Segunda. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de general aplicación vigentes en cada momento. En ningún caso el presente convenio podrá verse afectado por lo que pueda a llegar a disponer un convenio "marco" o de ámbito superior al de la provincia de Barcelona.

Tercera. Durante la vigencia de este Convenio, se estudiará la posibilidad de ampliación de este convenio al ámbito interprovincial.

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2019

GRUPO I. Técnicos/as titulados y secundarios	SB	CC	HE
<i>Área 1</i>			
Director técnico.	1.497,18	113,27	12,35
Subdirector técnico.	1.426,24	113,27	11,78
Técnico.	1.298,93	113,27	10,79
<i>Área 2</i>			
Ayudante técnico	1.266,90	113,27	10,59
Practicante y Maestro.	1.196,69	113,27	10,04

GRUPO II. Técnicos/as no titulados			
Área 1			
Encargado/a Contraмаestре/a	1.215,48	113,27	10,19
Analista	1.196,69	113,27	10,04
Área 2			
Auxiliar de laboratorio	1.183,79	113,27	9,90
Aspirante técnico 2º año.	1.125,95	113,27	9,49
Aspirante técnico 1er año	1.107,43	113,27	9,32
GRUPO III. Mercantil			
Área 1			
Corredor (1).	1.215,48	113,27	10,19
GRUPO IV. Administrativos			
Área 1			
Jefe de 1ª.	1.266,90	113,27	10,59
Área 2			
Oficial de 1ª.	1.215,71	113,27	10,19
Oficial de 2ª.	1.202,98	113,27	10,09
Área 3			
Auxiliar	1.174,43	113,27	9,83
Área 4			
Aspirante 2º año.	1.117,38	113,27	9,39
Aspirante 1er año	1.097,11	113,27	9,26
GRUPO V. Subalternos			
Área 1			
Conserje/Ordenanza	1.193,57	113,27	10,01
Guarda vigilante noct/portero	1.193,57	113,27	10,01
Telefonista	1.193,57	113,27	10,01
GRUPO VI. Maestros			
Área 1			
Maestro.	1.209,85	113,27	10,22
Área 2			
Oficial 1ª (2)	1.189,09	113,27	10,08
Oficial 2ª	1.183,27	113,27	10,01
Área 3			
Ayudante especialista	1.175,79	113,27	9,95
Área 4			
Aprendices 2º año	1.110,57	113,27	9,47
Aprendices 1er año	1.091,87	113,27	9,31
GRUPO VII. Actividades complementarias			
Área 1			
Auxiliar	1.172,90	113,27	9,93

(1) Los corredores, si perciben comisión, quedan exceptuados del complemento de convenio. Sin embargo, si por causas justificadas la comisión obtenida fuese inferior a la cantidad fijada por dicho concepto la empresa abonará la diferencia hasta la total cuantía de éste complemento.

(2) La categoría fijada para el conductor es la de oficial de primera de los obreros. No obstante, se respetarán las categorías superiores con carácter ad personam.

(Continúa en la página siguiente)

TABLAS SALARIALES 2020

GRUPO I: Técnicos/as titulados y secundarios	SB	CC	HE
<i>Área 1</i>			
Director técnico.	1.527,12	115,54	12,60
Subdirector técnico.	1.454,76	115,54	12,02
Técnico.	1.324,91	115,54	11,01
<i>Área 2</i>			
Ayudante técnico	1.292,24	115,54	10,80
Practicante y Maestro.	1.220,62	115,54	10,24
GRUPO II: Técnicos/as no titulados			
<i>Área 1</i>			
Encargado/a Contra maestra/a	1.239,79	115,54	10,39
Analista	1.220,62	115,54	10,24
<i>Área 2</i>			
Auxiliar de laboratorio	1.207,47	115,54	10,10
Aspirante técnico 2º año.	1.148,47	115,54	9,68
Aspirante técnico 1er año	1.129,58	115,54	9,51
GRUPO III: Mercantil			
<i>Área 1</i>			
Corredor (1).	1.239,79	115,54	10,39
GRUPO IV: Administrativos			
<i>Área 1</i>			
Jefe de 1ª.	1.292,24	115,54	10,80
<i>Área 2</i>			
Oficial de 1ª.	1.240,02	115,54	10,39
Oficial de 2ª.	1.227,04	115,54	10,29
<i>Área 3</i>			
Auxiliar	1.197,92	115,54	10,03
<i>Área 4</i>			
Aspirante 2º año.	1.139,73	115,54	9,58
Aspirante 1er año	1.119,05	115,54	9,45
GRUPO V: Subalternos			
<i>Área 1</i>			
Conserje/Ordenanza	1.217,44	115,54	10,21
Guarda vigilante noct/portero	1.217,44	115,54	10,21
Telefonista	1.217,44	115,54	10,21
GRUPO VI: Maestros			
<i>Área 1</i>			
Maestro.	1.234,05	115,54	10,42
<i>Área 2</i>			
Oficial 1ª (2)	1.212,87	115,54	10,28
Oficial 2ª	1.206,94	115,54	10,21
<i>Área 3</i>			
Ayudante especialista	1.199,31	115,54	10,15
<i>Área 4</i>			
Aprendices 2º año	1.132,78	115,54	9,66
Aprendices 1er año	1.113,71	115,54	9,50
GRUPO VII: Actividades complementarias			
<i>Área 1</i>			
Auxiliar	1.196,36	115,54	10,13

(1) Los corredores, si perciben comisión, quedan exceptuados del complemento de convenio.

Sin embargo, si por causas justificadas la comisión obtenida fuese inferior a la cantidad fijada por dicho concepto la empresa abonará la diferencia hasta la total cuantía de éste complemento.

(2) La categoría fijada para el conductor es la de oficial de primera de los obreros. No obstante, se respetarán las categorías superiores con carácter ad personam.

TABLAS SALARIALES 2021

	SB	CC	HE
GRUPO I. Técnicos/as titulados y secundarios			
<i>Área 1</i>			
Director técnico.	1.565,30	118,43	12,92
Subdirector técnico.	1.491,13	118,43	12,32
Técnico.	1.358,03	118,43	11,29
<i>Área 2</i>			
Ayudante técnico	1.324,55	118,43	11,07
Practicante y Maestro.	1.251,14	118,43	10,50
GRUPO II. Técnicos/as no titulados			
<i>Área 1</i>			
Encargado/a Contramaestre/a	1.270,78	118,43	10,65
Analista	1.251,14	118,43	10,50
<i>Área 2</i>			
Auxiliar de laboratorio	1.237,66	118,43	10,35
Aspirante técnico 2º año	1.177,18	118,43	9,92
Aspirante técnico 1er año	1.157,82	118,43	9,75
GRUPO III. Mercantil			
<i>Área 1</i>			
Corredor (1).	1.270,78	118,43	10,65
GRUPO VI. Maestros			
<i>Área 1</i>			
Jefe de 1ª.	1.324,55	118,43	11,07
<i>Área 2</i>			
Oficial de 1ª.	1.271,02	118,43	10,65
Oficial de 2ª.	1.257,72	118,43	10,55
<i>Área 3</i>			
Auxiliar	1.227,87	118,43	10,28
<i>Área 4</i>			
Aspirante 2º año.	1.168,22	118,43	9,82
Aspirante 1er año	1.147,03	118,43	9,69
GRUPO V. Subalternos			
<i>Área 1</i>			
Conserje/Ordenanza	1.247,88	118,43	10,47
Guarda vigilante noct/portero	1.247,88	118,43	10,47
Telefonista	1.247,88	118,43	10,47
GRUPO VI. Maestros			
<i>Área 1</i>			
Maestro.	1.264,90	118,43	10,68
<i>Área 2</i>			
Oficial 1ª (2)	1.243,19	118,43	10,54
Oficial 2ª	1.237,11	118,43	10,47
<i>Área 3</i>			
Ayudante especialista	1.229,29	118,43	10,40
<i>Área 4</i>			
Aprendices 2º año	1.161,10	118,43	9,90
Aprendices 1er año	1.141,55	118,43	9,74

GRUPO VII. Actividades complementarias

Área 1

Auxiliar	1.226,27	118,43	10,38
----------	----------	--------	-------

(1) Los corredores, si perciben comisión, quedan exceptuados del complemento de convenio. Sin embargo, si por causas justificadas la comisión obtenida fuese inferior a la cantidad fijada por dicho concepto la empresa abonará la diferencia hasta la total cuantía de éste complemento.

(2) La categoría fijada para el conductor es la de oficial de primera de los obreros. No obstante, se respetarán las categorías superiores con carácter ad personam.

Barcelona, 9 de setembre de 2020

La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost),
Lídia Frias Forcada