

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

DOGC núm. 4032 - 17/12/2003

DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

- RESOLUCIÓ TIC/3837/2003, de 29 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495). (Pàg. 24827)

[[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici](#)]

RESOLUCIÓ

TIC/3837/2003, de 29 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 (codi de conveni núm. 7901495), subscrit, per la part empresarial, pels representants de la Confederació del Comerç de Catalunya i, per la part social, pels representants de CCOO (Federació del Comerç) i d'UGT (Federació del Comerç) els dies 22 de maig de 2003 i 30 de setembre de 2003, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

.1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball general del sector del comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004 al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

.2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 29 d'octubre de 2003

Jaume Abat i Dinarès

Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

general de comerç de Catalunya per a subsectors i empreses sense conveni propi per als anys 2003-2004

TÍTOL 1

Determinació de les parts, àmbits d'aplicació i administracions del Conveni

Article 1

Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una part, la Confederació de Comerç de Catalunya (CCC), i de l'altra, per les centrals sindicals i de l'altra, per les centrals sindicals Federación de Cataluña de Trabajadores de Comercio, de Hostelería,

Turismo y Juego (FCTCHTJ-UGT), i Federaci3n de Comercio, Hostelería y Turismo de Catalunya (FECOHT-CCOO).

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu regula les condicions de treball del personal que presta els seus serveis per compte i ordre d'empreses dedicades a l'activitat de comerç, tant majoristes com minoristes, que no estan incloses en l'àmbit funcional de cap altre conveni publicat en el butlletí o diari oficial corresponent, amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del present Conveni.

Article 3

Àmbit territorial

Aquest Conveni col·lectiu afecta les empreses i els centres de treball que, inclosos en l'àmbit funcional definit en l'article anterior, estan situats en el territori de Catalunya.

Article 4

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors que componen o componguin les plantilles de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial dels articles 2 i 3, llevat els compresos en l'article 2.1.a) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Article 5

Àmbit temporal

1. Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2003, amb independència, per tant, de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

2. La seva durada serà de 2 anys, fins el dia 31 de desembre de l'any 2004, excepte pel que fa referència a aquelles clàusules per a les quals s'estableix una vigència i durada diferents.

3. A partir del dia 1 de gener de l'any 2005, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàtica d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent de qualsevol de les parts que l'han negociat amb 2 mesos d'antelació a l'esmentada data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 6

Prelació de normes i dret supletori

Pel que fa a allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu, s'aplicarà l'Acord substitutori de l'antiga ordenança per al sector del comerç (BOE de 9 d'abril de 1996), el Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i altres disposicions de caràcter general.

En el cas que durant la vigència del present Conveni s'aproves un conveni col·lectiu del mateix àmbit funcional de caràcter estatal, la Comissió paritària del present Conveni decidirà sobre la seva possible aplicació amb caràcter supletori.

Article 7

Compensació i absorció

Els salaris fixats en l'annex 1 d'aquest Conveni seran compensables i absorbibles en la seva totalitat i en el còmput anual per les retribucions que estan fixades per les empreses incloses en el seu àmbit.

Article 8

Condicions més beneficioses i garanties "ad personam"

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 implantats entre empresaris i treballadors que en el seu conjunt anual impliquen

condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni hauran de respectar-se íntegrament.

Article 9

Vinculació a la totalitat

Les condicions establertes en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 10

Comissió paritària

1. La Comissió paritària estarà composta per 6 representants de l'organització empresarial i per 3 més de cada una de les centrals sindicals signants del Conveni col·lectiu.

2. S'acorda que la Comissió paritària es constituirà en un termini no superior als 3 mesos des de la signatura del present Conveni i que es dotarà d'un reglament de funcionament. A les reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 3 per representació.

3. Les funcions de la Comissió paritària seran les següents:

a) Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

b) Assessorament i emissió d'informes en relació amb les categories professionals no regulades en aquest Conveni.

c) Intervenció mitjançera en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments quan afecten 5 o més persones en una mateixa empresa.

d) Intervenció davant l'Administració pública i les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.

e) Facultat d'incorporar al Conveni col·lectiu els acords que es puguin assolir en l'àmbit estatal.

f) Estudi i resolució de la creació de noves categories professionals; definició de les seves funcions, que en cap cas no podran entrar en contradicció amb els acords laborals d'àmbit estatal.

g) Decisió sobre l'aplicació, amb caràcter supletori, d'un conveni del mateix àmbit funcional de caràcter estatal.

h) En general, farà tot allò que se li encomani en aquest Conveni.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals.

Es fixen com a adreça de la Comissió paritària els domicilis següents:

Domicili de CCOO: Via Laietana, 16, 2a planta, 08003 Barcelona.

Domicili d'UGT: Rambla de Santa Mònica, 10, 2a planta, 08002 Barcelona.

Domicili Patronal: Via Laietana, 32, 2a planta, despatx 51-52, 08003 Barcelona.

Article 11

Conflictes col·lectius

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius que es puguin originar, tant de caràcter jurídic com d'interès, derivats de l'aplicació o interposició del present Conveni, i sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i empreses, se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, regulats en l'Acord Interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990.

TÍTOL 2

Condicions de treball

Capítol 1

Organització de treball

Article 12

Organització de treball

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Capítol 2

Classificació professional

Article 13

Classificació professional

Els treballadors que presten els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

En cas que a un treballador no se li assigni una de les categories professionals previstes anteriorment, percebrà el salari corresponent al nivell retributiu 3, sense perjudici del dret del treballador a reclamar la qualificació professional que li pugui correspondre.

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interposició i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors.

Per acord entre el treballador i l'empresari, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva pertinença a un dels grups professionals previstos en aquest Conveni.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es farà de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa sense disminució de cap mena de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució dels treballadors, i sense que es produeixi discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió dels treballadors en un determinat grup professional, són els següents:

A) Coneixement

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències esmentats.

B) Iniciativa

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

C) Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat

Factor per a la valoració del qual es tindrà 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

Factor per a la valoració del qual es tindrà 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

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

Grups professionals

Grup professional 1

Criteria generals: tasques que consisteixen en operacions realitzades 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 pugui ser necessari un període breu d'adaptació.

Formació: coneixements elementals relacionats amb les tasques que desenvolupa.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a) Xofer-repartidor

És el que, en possessió del permís de conduir, té al seu càrrec un vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en tasques de càrrega i descàrrega.

b) Reposador

És el que s'encarrega de reposar els productes venuts en els prestatges i aprovisionar els venedors de les mercaderies que els faltin.

c) Auxiliar administratiu

És el que realitza treballs propis de la categoria; ha de tenir coneixements generals d'informàtica.

d) Ajudant

És el que ajuda els dependents, caixers i venedors, facilitant-los la feina, perquè puguin realitzar per si mateixos operacions de venda.

e) Mosso

És el que realitza el transport de mercaderies dins i fora de l'establiment i qualsevol feina que requereixi esforç físic.

f) Vigilant i porter

És el que té com a principal tasca la vigilància dels accessos i les portes dels establiments, així com l'interior i l'exterior de les dependències de l'empresa.

g) Personal de neteja

És el que s'ocupa de la neteja de les dependències de l'empresa.

h) Telefonista

És el que està al càrrec de la centraleta telefònica de l'empresa i s'encarrega de rebre comandes, suggeriments, etc.

Grup professional 2

Criteria generals: tasques que consisteixen en l'execució de feines que, encara que es realitzen sota instruccions precises, requereixen coneixements professionals adequats i aptituds pràctiques, la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a graduat escolar, formació professional I o educació secundària obligatòria.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a) Caixer

És el que realitza el cobrament de les vendes de l'empresa i quadra la caixa en finalitzar la jornada laboral.

b) Operador d'informàtica

És el que s'encarrega de la posada a punt i el bon funcionament de l'equip informàtic de l'empresa.

c) Administratiu

És el que, amb coneixements administratius i d'informàtica en general, desenvolupa tasques pròpies de la categoria.

d) Dependent

És el que realitza les vendes, amb coneixements amplis dels articles de vendes, de tal manera que pugui orientar el públic en les seves compres.

e) Conductor de vehicle amb carnet de classe C, D i E

És el que, estant en possessió dels carnets esmentats, distribueix mercaderies als diferents centres de treball.

f) Dibuxant i retolista

És el que realitza, amb iniciativa pròpia, dibuixos i rètols.

g) Aparadorista

És el que té com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines, a fi d'exposar al públic els articles objecte de venda.

h) Comprador

És el que, amb coneixements suficients de les qualitats i les classes dels articles, realitza compres a majoristes.

i) Viatjant

És el que, al servei d'una empresa, realitza viatges habitualment per oferir articles, prendre nota de comandes i informar els clients de les promocions.

j) Autoventa

És el que, com a repartidor-venedor, té com a principal funció realitzar la distribució i el lliurament dels productes als clients de l'empresa; pren nota de les comandes que sol·liciten; cobra les comandes que ven, i realitza la càrrega i descàrrega del vehicle.

Grup professional 3

Criteris generals: treballs d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part dels treballadors encarregats de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden suposar responsabilitat de comandament.

Formació: titulació o coneixements professionals equivalents a batxillerat unificat polivalent, formació professional o batxillerat o formació professional de grau mitjà.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a) Cap de compres

És el que realitza permanentment les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

b) Cap de vendes

És el que té al seu càrrec la direcció i la fiscalització de totes les operacions de vendes que es realitzen a establiments, així com els criteris amb què s'han de realitzar.

c) Cap de magatzem

És el que dirigeix un magatzem; té al seu càrrec la reposició, recepció, conservació i control de les mercaderies, tant d'entrada com de sortida, la posterior distribució a les seccions i sucursals, el compliment de les comandes, etc.

d) Encarregat d'establiment, cap de sucursal o cap de supermercat

És el que està al davant d'una sucursal exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

e) Cap de secció mercantil

És el que té la responsabilitat o la direcció d'una de les àrees administratives en les quals pugui estar dividida l'empresa.

f) Comptable

És el que, amb iniciativa i responsabilitat, custodia i utilitza els recursos principals de l'empresa, realitza càlculs i extensió de factures, té al dia els llibres de comptabilitat, fa la liquidació i la formalització de la Seguretat Social i altres tasques pròpies de les funcions comptables d'una empresa.

g) Oficial de manteniment

És el que, exercint diferents funcions, vigila que les instal·lacions de l'empresa estiguin en òptimes condicions.

h) Oficial d'administració

És el que desenvolupa les tasques pròpies del departament administratiu.

Grup professional 4

Criteris generals: funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar responsabilitat de comandament, tenen un alt grau de contingut intel·lectual o interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

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

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les següents categories professionals:

a) Encarregat general

És el que està al davant d'un establiment del qual depenen sucursals o diferents departaments del mateix centre de treball, o assumeix la direcció i la coordinació de diverses sucursals.

b) Cap de personal

És el que dirigeix el departament de personal d'una empresa; normalment és l'interlocutor amb els representants dels treballadors.

c) Titulat de grau mitjà

És el que, en possessió del títol de grau mitjà, desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió.

Grup professional 5

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 tasques realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. En aquest grup professional també s'inclouen 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 pertanyent al grup professional "0" o de la pròpia direcció, als quals ha de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de complexitat més alta i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets que cal assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

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.

Estan incloses dins del present grup, sense excloure la incorporació d'altres categories no contemplades en el present Conveni, i a títol merament enunciatiu, les categories professionals següents:

a) Titulats de grau superior

És el que, en possessió de títol de grau superior, exerceix en l'empresa, permanentment i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques del seu títol.

b) Director

És el que, a les ordres immediates de l'empresa i participant en l'elaboració de la política de l'empresa, dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció al seu càrrec.

Grup professional 0

Criteris generals: el personal que pertany a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política de l'organització, de recursos humans i de materials de la mateixa empresa, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o la política adoptada, i l'establiment i el manteniment d'estructures productives i de suport al desenvolupament de la política comercial financera. Pren decisions o participa en la seva elaboració. Desenvolupa alts llocs de direcció o els executa en els departaments, divisions, centres de treball, etc., en els quals s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cada una.

Capítol 3

Ingressos, períodes de prova, cessaments

Article 14

Ingressos a l'empresa

Per acord entre el treballador/a i l'empresa, s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 15

Períodes de prova

El període de prova queda establert de la manera següent:

a) En contractes de durada inferior a 1 any:

Tècnics i titulats: 4 mesos.

Resta de personal: 1 mes i 15 dies.

b) En contractes de durada superior a 1 any:

Tècnics i titulats: 6 mesos.

Resta de personal: 2 mesos.

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador/a poden resoldre el contracte segons el que estableix la legislació vigent sobre resolució del contracte en el període de prova.

Article 16

Dimissió i termini de preavís

1. El treballador que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, té l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:

- a) 1 mes, si és tècnic o titulat.
- b) Quinze dies, per a la resta de personal.

2. No serà exigible cap termini de preavís per a dimitir en el cas de falta de pagament o retard continuat de 2 o més mesos en l'abonament del salari pactat.

3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, llevat que el treballador sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavís.

4. Havent rebut avís amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, en finalitzar el preavís, el salari i els altres conceptes meritats pels treballadors/ores.

5. Una vegada l'empresa hagi rebut el preavís, si decideix prescindir dels serveis del treballador/a abans de finalitzar el període de preavís, haurà d'abonar al treballador el salari corresponent fins a la finalització del termini de preavís.

Article 17

Ascens

Les vacants que es produeixin en l'empresa seran cobertes preferentment pels treballadors de la categoria immediatament inferior, sempre que faci un mínim de 6 mesos que la desenvolupen, per ordre d'antiguitat en l'empresa, si el treballador ha demostrat la seva capacitat.

Els representants dels treballadors seran informats prèviament de la prova de capacitat que realitzi l'empresa. En cas de desacord, cal atènyer-se als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 18

Excedències

1. Excedència voluntària.

a) El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a sol·licitar excedència voluntària quan porti treballant en l'empresa un any. La permanència en tal situació no podrà ser inferior a sis mesos ni superior a cinc anys, i causarà baixa definitiva l'excedent que no sol·liciti el seu reingrés amb una antelació no inferior a 30 (trenta) dies a la data del venciment, si l'excedència era superior a un any, i 15 (quinze) dies si fos inferior a aquest termini. L'empresa només estarà obligada a la reincorporació en cas que tingui una vacant en el seu lloc de treball o una altra de similar categoria.

b) Els treballadors afectats pel present Conveni, podran sol·licitar excedència voluntària en el supòsit de malaltia de pares, cònjuge o fills al seu càrrec, sempre que ho justifiqui degudament, i pel temps que fos necessari.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària diferent de les esmentades anteriorment, el treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys 4 (quatre) anys de servei efectiu en l'empresa.

2. Excedència forçosa

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria.

Es concedirà als treballadors que ostentïn càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives a tenor del que preveu l'article 9.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

3. Reserva de lloc de treball per excedència de maternitat

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per a tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, en els

supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

L'excedència contemplada en el present apartat suposa un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest nou període posarà fi al que, en el seu cas, estigui gaudint.

El període en el qual el treballador/a es trobi en situació d'excedència, segons allò establert en aquest apartat, serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, per a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop hagi passat aquest termini, la reserva quedarà limitada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Per a l'exercici del dret meritat cal atènyer-se al que estableixi la legislació en cada moment.

Article 19

Jubilació

S'estableix que l'edat de jubilació obligatòria dels treballadors/ores afectats pel present Conveni és en complir els 65 anys, sempre que compleixin els requisits establerts legalment per a accedir a la prestació per aquest concepte.

Article 20

Compensació per cessament

Quan un treballador amb més de 10 anys d'antiguitat i amb 55 o més anys d'edat cessi en l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament declarat procedent per sentència ferma, sens perjudici d'altres indemnitzacions que li puguin correspondre, percebrà, junt amb la liquidació, una compensació econòmica de 4 mensualitats de la seva remuneració ordinària.

Per remuneració ordinària s'entenen totes les percepcions retributives que rebi el treballador en el moment corresponent al cessament més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat consolidada si el treballador afectat en té.

Es respectarà qualsevol acord existent entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores en matèria de càlcul.

Capítol 4

Contractació

Article 21

Contracte de formació

La formalització dels contractes de formació queda circumscrita exclusivament a formar treballadors/ores en llocs de treball qualificats.

La durada màxima del contracte de formació serà de 3 anys, i es podrà formalitzar amb treballadors d'edats compreses entre els 16 i els 21 anys.

La forma de retribució i la quantia del salari per a aquest tipus de contractes serà la següent:

En el primer any de contracte: el temps de treball efectiu a raó del 90% de salari de conveni segons categoria.

En el segon i tercer any de contracte: el temps de treball efectiu a raó del 100% de salari de conveni segons categoria.

El temps dedicat a la formació teòrica en aquests contractes no pot ser inferior al 15% de la jornada pactada en conveni.

La distribució del temps dedicat a l'esmentada formació teòrica s'ha d'establir individualment en el contracte de treball.

En tot allò no regulat pel present Conveni cal atènyer-se al que estableixi la legislació vigent en la matèria.

Article 22

Contracte a temps parcial

Cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Article 23

Contractes de duració determinada

1. Contractes eventuals per circumstàncies de la producció

D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) del Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, la durada màxima dels contractes eventuals per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 9 mesos treballats dins d'un període de 12 mesos.

2. Contractes de fix-discontinuu

El contracte de fix-discontinuu s'entendrà formalitzat per temps indefinit quan es concerti per a realitzar treballs fixos i periòdics i que no es reiterin en dates certes dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

Els qui prestin serveis en treballs que tinguin el caràcter de fix-discontinuu seran cridats segons les necessitats del servei per rigorós ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals existents en l'empresa cada vegada que aquesta iniciï la seva activitat. En cas d'incompliment, el treballador podrà instar procediment d'acomiadament davant el Jutjat del Social. El termini per a l'exercici de l'acció s'iniciarà el dia que tingui coneixement de la falta de la convocatòria.

La crida al treballador/a s'efectuarà amb 15 dies d'antelació a l'obertura de l'establiment mitjançant una carta certificada amb acusament de recepció. En la missiva esmentada se li notificarà expressament la data de la seva incorporació. El treballador/a cridat haurà de donar resposta en el termini màxim de 10 dies naturals des de l'acusament de recepció pel mateix procediment. L'incompliment per part del treballador/a de tal formalitat implicarà la seva renúncia al lloc de treball.

Si un fix-discontinuu és cridat per períodes d'activitat inferiors a 15 dies, les despeses de desplaçament seran a compte de l'empresa. Les despeses esmentades es componen de l'import del bitllet ordinari en tren o autobús de línia regular més una quantitat en concepte de dieta de 11,88 euros. En el cas que el mitjà de locomoció sigui el vehicle propi, s'haurà de pactar prèviament amb l'empresa.

Aquest contracte s'haurà de formalitzar per escrit en el model establert, i hi haurà de constar la durada estimada de l'activitat, la forma i l'ordre en què serà cridat el treballador, així com la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

Els contractes realitzats a l'empara del que estableix l'article 15 del Text refós de l'Estatut dels treballadors/ores no poden suposar la minva dels drets de crida, d'estada i de possibles pròrrogues dels treballadors fixos-discontinuus.

Article 24

Contracte d'interinitat

Els treballadors/ores que ingressin en l'empresa expressament per a cobrir l'absència obligada d'un treballador/a fix tindran caràcter d'interins. S'haurà d'establir sempre per escrit el nom del treballador substituït i les causes que en motiven la substitució.

Seràn treballadors fixos amb caràcter indefinit tots aquells que ocupin un lloc de treball amb contracte d'interinitat d'un treballador/a fix que no s'incorpora al seu lloc de treball

una vegada finalitzat el termini legal o establert reglamentàriament que hagi motivat l'esmentat contracte d'interinitat.

Article 25

Foment de la contractació indefinida

Amb l'objectiu de coadjuvar l'extensió i el foment de la contractació indefinida, durant tota la vigència del present Conveni, tots aquells treballadors/ores que estiguin empleats en empreses d'àmbit funcional del present Conveni mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius que s'hagin concertat amb els col·lectius que segons la legislació vigent són objecte d'ajuts o bonificacions per a convertir-los en indefinits, podran efectuar la conversió meritada amb tots els ajuts i les bonificacions que la legislació atorgui en cada moment.

Article 26

Finalització de contracte

En tots els contractes de duració determinada que es regulen en el present Conveni cal atènyer-se, quant a la indemnització per la finalització del contracte, al que estableixi la legislació en cada moment.

Capítol 5

Temps de treball

Article 27

Jornada de treball

Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada màxima legal anual serà de 1.786 hores de treball efectiu el primer any i 1.780 el segon, equivalent a l'aplicació de la jornada de 40 hores setmanals al còmput anual.

La jornada laboral pot tenir el caràcter de continuada o partida:

a) Continuada: en qualsevol jornada superior a 5 hores es disposa d'un descans de 20 minuts que es computarà com a jornada de treball a tots els efectes. Si aquest temps de descans s'utilitza per fer algun àpat, es pot ampliar al temps indispensable, entenent que, quan sobrepassi els 20 minuts inicials, anirà a càrrec del treballador/a, el qual haurà de recuperar-lo al final de la jornada.

b) Partida: els torns tenen un màxim de 5 hores i un mínim de 3. El descans entre torn i torn ha de tenir una durada mínima d'hora i mitja.

Les empreses i les representacions legals dels treballadors/ores estudiaran la possibilitat d'establir la jornada continuada i/o irregular en aquells establiments o departaments en els quals les necessitats del servei ho permetin.

Totes les condicions establertes en el capítol de jornada tenen la consideració de màximes, per la qual cosa els pactes, les clàusules, les condicions i les situacions actuals implantades, que en el seu còmput anual impliquen condicions més beneficioses que les pactades en aquest Conveni, hauran de respectar-se en la seva totalitat.

Article 28

Descans setmanal

Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig sense interrupció.

Amb independència del que s'ha establert anteriorment, i sempre tenint en compte els mínims de dret necessaris, es respectarà qualsevol altra fórmula que s'hagi pactat o que es pugui pactar entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

Les empreses procuraran que els treballadors que no tinguin un dia fix per a realitzar el seu descans setmanal efectuin l'esmentat descans en diumenge, com a mínim, una vegada al mes.

Article 29

Vacances

El personal afectat pel present Conveni gaudirà de 30 dies naturals de vacances. Aquells que no tinguin un any de treball efectiu tindran dret a gaudir de la part proporcional. Les vacances es realitzaran preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

El dret a gaudir de vacances anuals retribuïdes, establert en el present article, ni es perd ni es pot limitar de cap manera pel fet que el treballador/a es trobi en situació de malaltia, de manera que, amb independència del temps que duri l'esmentada situació, en incorporar-se al treball, pugui gaudir del període de vacances sense descompte de cap mena, llevat de supòsits d'abusos evidents, de casos en els quals les vacances del treballador ja estiguessin establertes anteriorment a la data de causar baixa o en els quals existeix gaudi col·lectiu de les vacances amb suspensió total de l'activitat de l'empresa durant aquest període. En aquests casos l'empresa quedarà exclosa d'aquesta obligació.

Les empreses estan obligades a publicar abans del 28 de febrer de cada any un calendari de vacances. L'esmentat calendari es realitzarà de comú acord entre l'empresa i la representació dels treballadors/ores.

En cas de desacord, el calendari se sotmetrà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període de vacances anuals els treballadors percebran el salari establert en la taula corresponent del Conveni més l'antiguitat consolidada, si en tenen.

Article 30

Calendari laboral

L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral. Abans de difondre'l sol·licitarà un informe previ a la representació legal dels treballadors, que l'haurà d'emetre en el termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà en un lloc visible de cada centre de treball abans del dia 28 de febrer de cada any.

Article 31

Festes no recuperables

Les empreses que decideixen obrir els establiments durant els dies festius que determina la Generalitat al llarg de l'any han d'abonar als treballadors el 150% del salari ordinari o una compensació en temps de descans de 2 dies per cada un de treballat, a elecció del treballador/a, dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

L'opció de treballar els festius autoritzats per la Generalitat la tindrà en tot moment el treballador.

Article 32

Llicències

El treballador/a, si avisa amb la major antelació possible i ho justifica adequadament, podrà faltar o absentar-se amb dret a remuneració per alguns dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

15 dies per matrimoni del treballador/a. També corresponen 15 dies de llicència a les parelles de fet que s'estableixin des de la vigència del present Conveni col·lectiu. Per acreditar la constitució de la parella de fet a l'efecte del present paràgraf cal manifestar haver atorgat una escriptura pública que manifesti la voluntat d'acollir-se a la Llei 10/1998, de parelles de fet.

3 dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o hospitalització o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

Exàmens: el temps indispensable per a la realització d'exàmens en estudis d'educació reglada. El treballador/a queda obligat a justificar la seva assistència a les proves en qüestió.

Casament de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 1 dia. En cas que per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la Comunitat Autònoma, podrà gaudir de 2 dies més i aquests aniran a compte de vacances.

Pel canvi de domicili habitual: 1 dia.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La treballadora, si ho comunica a l'empresa amb un mes d'antelació, podrà substituir aquest dret per una acumulació d'una hora a la baixa per maternitat.

Per a assumptes propis: 1 dia.

Tot allò establert en el present article és d'aplicació a les parelles de fet que s'estableixin durant la vigència d'aquest Conveni, segons el que disposa la legislació vigent en la matèria.

Capítol 6

Percepcions salarials i extrasalarials

Article 33

Conceptes salarials

Per a l'any 2003 el salari base serà el que figura en l'annex 1, que suposa un increment equivalent a l'IPC previst pel govern, per al meritat any incrementat un 0,5%. En cas que al final de l'any l'IPC resultant de l'esmentat any 2003 sigui superior al percentatge d'increment (2,5%), es procedirà a revisar-lo amb un increment del 0,5%, per sobre del meritat IPC real, i s'abonaran els endarreriments resultants abans del 31 de març del 2004.

Per a l'any 2004 es pacta un increment salarial de l'IPC previst pel govern per al meritat any més un 0,5%. En cas que al final de l'any l'IPC resultant de l'esmentat any 2004 sigui superior a l'IPC de la previsió del govern, es procedirà a revisar-lo amb un increment del 0,5%, per sobre del meritat IPC real, i s'abonaran els endarreriments resultants abans del 31 de març del 2005.

Article 34

Gratificacions extraordinàries

Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu han de percebre 3 pagues extraordinàries que s'abonen els dies 30 de març, 20 de juny i 15 de desembre.

La quantia d'aquestes pagues és igual al salari base que percep el treballador més l'antiguitat consolidada i els complements salarials. Queda, doncs, descartada la inclusió dels complements o qualsevulla altra retribució per conceptes extrasalarials.

Els complements salarials seran abonats en les pagues extraordinàries sempre que no existeixi un pacte en contrari en el contracte de treball signat pel treballador i l'empresari i la seva entrada en vigor serà a partir de la signatura del present Conveni.

Les pagues esmentades poden ser prorratejades sempre que hi hagi acord entre l'empresa i el treballador.

Article 35

Plus de transport

Com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per a tots els grups un plus de transport de 48,04 euros mensuals.

Aquest import no té la consideració de salari i, en conseqüència, no forma part de la cotització a la Seguretat Social. Aquest import resta subjecte als increments que es pactin per altres conceptes.

Article 36

Nocturnitat

Les hores treballades en el període comprès entre les 10 de la nit i les 6 del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per la seva pròpia

naturalesa, tenen una retribució específica incrementada en un 25% sobre l'hora ordinària.

Article 37

Antiguitat

A partir de l'entrada en vigor del Conveni, es mantindran en concepte d'antiguitat consolidada les quanties existents per aquest concepte el 31 de desembre de 1998. Aquestes quanties no són absorbibles ni compensables, i es revaloritzaran amb els increments anuals del Conveni.

Article 38

Clàusula de no-vinculació salarial

L'empresa que, per una causa economicofinancera, no pugui fer front en tot o en part als increments salarials del present Conveni haurà de comunicar-ho a la Comissió Mixta del Conveni en el termini de 30 dies a comptar des de la publicació oficial del Conveni, per a l'any 2003, i abans del 31 de gener per a cada any respectiu de vigència.

Davant aquesta Comissió s'haurà d'acreditar la situació de pèrdues en l'exercici anterior o constatar que es produeixen en l'exercici actual; la incidència de l'increment salarial i els plans per a resoldre la conjuntura econòmica. El manteniment del treball serà un element valorable per a la consideració del despenjament.

La sol·licitud haurà d'anar acompanyada de la documentació següent:

Informe econòmic: desglossat per evolució de costos salarials i de productivitat, evolució de plantilla, resultats d'explotació, estructura de costos, així com balanç i compte de pèrdues i guanys. Tot això, referit als 2 últims exercicis, i un avanç de l'actual.

Pla de viabilitat: ha d'especificar les mesures dirigides a modificar els desequilibris existents en l'empresa.

Informe de censor jurat de comptes sobre els períodes esmentats: en empreses de més de 50 treballadors.

Si la Comissió Mixta autoritza el despenjament, total o parcial, les bases salarials s'acomodaran l'any següent als nivells que haurien existit sense el despenjament.

La manca d'acord en la Comissió Mixta pot ser revisada pel Tribunal Laboral de Catalunya sempre que una de les parts ho sol·liciti i se sotmeti a les seves normes de mediació i arbitratge.

La Comissió Mixta guardarà reserva de les dades econòmiques i estratègiques de l'empresa sol·licitant, llevat que siguin de coneixement públic.

Capítol 7

Previsió social

Article 39

Incapacitat temporal

Quan el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal per primera vegada, percebrà de l'empresa, en tot cas, un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals el treballador tingui dret. Aquest complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora del treballador.

Per a la segona i posteriors baixes d'incapacitat temporal, en tot allò que es refereix a malaltia i accident no laboral, cal atènyer-se al que estableixi la legislació de caràcter general. En cas que es produeixi hospitalització com a conseqüència de la incapacitat temporal, l'empresa abonarà un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals el treballador tingui dret, el qual complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora del treballador.

Article 40

Accident laboral

En el supòsit d'accident laboral, l'empresa abonarà un complement a les prestacions reglamentàries de la Seguretat Social a les quals el treballador tingui dret, el qual complement és la diferència entre la quantia de la prestació i el 100% de la base reguladora del treballador.

Capítol 8

Deures sindicals i representació dels treballadors

Article 41

Drets sindicals i representació dels treballadors

En aquesta matèria cal atènyer-se a allò que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical 11/1985, de 2 d'agost, el Text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i les altres normes de desenvolupament.

Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, els sindicats que compleixin les condicions previstes en l'article 10 i els concordants de la Llei orgànica de llibertat sindical disposaran d'1 delegat sindical en les empreses amb una plantilla superior a 125 treballadors.

Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa tindran dret a gaudir d'un crèdit horari de 20 hores mensuals retribuïdes respectivament.

Les hores es poden acumular semestralment.

L'acumulació es pot realitzar entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical.

En el cas que els representants legals dels treballadors acumulin les hores sindicals, aquestes hauran de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

Capítol 9

Faltes i sancions

Article 42

Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 43

Graduació de faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 44

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament de la feina sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a

l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.

Article 45

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica un trencament manifest de la disciplina a la feina o en deriva algun perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.

3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.

6. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.

7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.

8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.

Article 46

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada en 1 any.

2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el període de treball. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

7. Originar baralles freqüents amb els companys de feina.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

10. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent «assetjament moral» com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant dels treballadors en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no- comunicació a la Direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 47

Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita al treballador, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

Article 48

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes greus. Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.

2. Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 3 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus. Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 49

Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies, i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la Direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Capítol 10

Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals

Article 50

Seguretat i salut i prevenció de riscos laborals

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats de la feina, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats de la feina, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

Capítol 11

Formació professional

Article 51

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

És per això que, solament des del diàleg i la col·laboració, es podrà avançar vers la consecució dels objectius plantejats, que han de permetre la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, fites que depenen en gran mesura d'un nivell de qualificació professional adequat, tant dels treballadors com dels empresaris.

És per això que s'acorda:

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.
2. Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una comissió mixta denominada Comissió de Professionalització del Sector de Comerç de Catalunya per a Subsectors i Empreses sense Conveni Propi, les competències de la qual seran:
 - A. Planificar i desenvolupar un programa de formació professional per al sector, vetllant perquè, tant la programació com les accions formatives impartides, s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.
 - B. Entendre en les sol·licituds i els cursos de formació impartits.
 - C. Sol·licitar subvencions per a programes de formació i accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
 - D. Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present Conveni.
 - E. Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors i empreses possible i, al mateix temps, facilitar la participació en aquestes accions.
 - F. Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.

3. La comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant una fundació o una altra figura legal que s'acordi. En cap cas no tindrà ànim de lucre.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

Capítol 12

Gestió mediambiental

Article 52

Gestió mediambiental

L'atenció cada com més gran a la problemàtica del medi ambient obliga les empreses de comerç minorista, tant del sector d'alimentació com del sector de no-alimentació, a

iniciar-se en pràctiques de protecció i conservació del medi ambient en l'entorn de l'establiment comercial.

Amb aquesta finalitat es procurarà iniciar els treballadors afectats pel present Conveni en la problemàtica del medi ambient en l'establiment comercial referida a la contaminació del medi ambient, a la llei d'envasament i embalatges i al tractament dels residus, mitjançant les informacions i orientacions necessàries sobre les actituds i les mesures que cal adoptar per evitar contaminar l'entorn, sempre dins de l'àmbit de l'empresa.

Disposició addicional única

En el cas que, per qualsevol procediment, s'estengui l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu a empreses i treballadors inicialment no inclosos en el Conveni, es mantindrà, tanmateix, en matèria salarial el règim jurídic que s'hagi aplicat fins llavors als esmentats treballadors i empreses, llevat que l'esmentat sistema retributiu comporti, en còmput anual, un salari inferior al previst en aquest Conveni col·lectiu; en aquest cas, s'aplicarà aquest íntegrament.

Annex 1

Definició del salari

Nivell 1: 485 euros

Nivell 2: 508,78 euros

Nivell 3: 533,73 euros

Nivell 4: 612,36 euros

Nivell 5: 736,61 euros

Nivell 0: 805,23 euros

Als efectes salarials, s'estableix aquesta redistribució de les categories professionals en nivells retributius:

Nivell 1

Xofer-repartidor

Reposador

Auxiliar administratiu

Ajudant

Mosso

Vigilant i porter

Personal de neteja

Telefonista

Nivell 2

Caixer

Operador d'informàtica

Administratiu

Dependent

Conductor de vehicle amb carnet de classes C, D i E

Dibuixant i retolista

Aparadorista

Comprador

Viatjant

Autoventa

Nivell 3

Cap de compres

Cap de vendes

Cap de magatzem

Encarregat d'establiment, cap de sucursal o cap de supermercat

Cap de secció mercantil
Comptable
Oficial de manteniment
Oficial d'administració
Nivell 4
Encarregat general
Cap de personal
Titulat de grau mitjà
Nivell 5
Titulat de grau superior
Director
Nivell 0
El personal pertanyent al grup professional 0.
(03.308.102)