

Grup/codi	Preu fet en euros des de la TN	RT	euros
370.000	Línia regular Itàlia		
380.000	100 Contenedors/plataformes, per unitat.....	jornal+	0,4942
	Operatives Roll-on Roll-off		
	100 Operacions mixtes Ro-Ro i vehicles	jornal+	0,4301
	200 Per unitat embarcada (plataforma, vehicle, etc).....	jornal+	0,4942
380.850	Pase vaixell-vaixell (per hora treballada en 2a. Vaixell)		8,00
710.000	c) Complementos		
	Mercaderies excessivament polsegoses		
100	Mandioca, fosfat bicàlcic, carbonat de sosa i ciment a granel amb cullera o neteja de bodega han de percebre un plus en tot tipus de jornada en euros.....		9,5015
	S'ha de pagar el plus de matèries excessivament polsegoses quan es realitzi la neteja de molls amb escombradora sense cabina o a mà, en tots els tipus de granel sòlids (referit només a diversos). En operacions de vaixells (neteja), s'ha de seguir pagant com fins ara.		
	En el cas de manipulació de mercaderia nova d'aquestes característiques s'ha de tractar en Paritària.		
720.000	Altres complementos		
100	Recollir enreixats i quaters.....	3,08	
200	Separació de plans i col·locació de falques	3,08	
300	Col·locació de paper i de plàstic.....	3,08	
400	Extracció de sacs trencats	3,08	
500	Estabilització d'assentament a mà.....	12,74	
600	Aspiració de les restes de mercaderies de les bodegues del vaixell.....	12,74	
700	Càrrega general en granel sobre annex 2.4.19.....	50,08	
800	Jornada 14/20 dies 24 i 31 de desembre.....	43,19	

d) Disposició final

1. Totes les mercaderies no recollides en la relació anterior, en cas que es produeixi la seva manipulació, s'han d'abonar a raó de jornal. En un termini de 48 hores s'ha de reunir la Comissió Paritària per fixar la tarifa corresponent a preu fet i tones de rendiment.

2. Quan no s'arribi als mínims de rendiment establerts en aquest Conveni, per causa no imputable al treballador, s'ha d'abonar el jornal estricte, llevat en les intensives en què s'ha de pagar el plus corresponent. Quan sigui per causa del treballador, es remet al capítol de faltes.

3. Per a totes les mercaderies que figurin com a no determinades, la Comissió Paritària ha de fixar els preus i els rendiments. La Comissió ha d'haver estat convocada amb prou previsió de temps, abans que arribi la mercaderia de què es tracti.

(07.205.011)

RESOLUCIÓ

TRE/2649/2007, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0801355).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província, subscrit pel Gremi Provincial de Distribuïdors d'Alimentació de Barcelona, UGT i CCOO el dia 21 de maig de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'ar-

ticle 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0801355) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 22 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1

Ambit personal

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu de treball obliguen la totalitat de les empreses i els treballadors dedicats al comerç als establiments denominats distribuïdors majoristes d'alimentació que no estiguin subjectes a cap conveni de la seva activitat específica.

Article 2

Ambit territorial

Afecta Barcelona i la seva província, per la qual cosa queden incloses dins les normes del present Conveni les empreses o sucursals domiciliades en aquesta província o que en el futur s'hi estableixin.

Article 3

Vigència i durada

El present Conveni col·lectiu de treball entra en vigor l'1 de gener de 2007, amb independència de la seva publicació al DOGC.

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 4 anys i finalitza el 31 de desembre de 2010. Ambdues parts es comprometen conjuntament a iniciar les deliberacions, prèvia denúncia del present Conveni, a partir de l'1 de gener de 2011.

Article 4

Absorció i compensació

Totes les millores i els augments que existeixin en cada empresa a compte del Conveni i les realitzades a partir de l'1 de gener de 2006 poden ser compensats i absorbits totalment.

Article 5

Ingressos i períodes de prova

S'estableixen els períodes de prova següents:

1. Trenta dies per al personal no especialitzat així com el personal especialitzat i els caps de secció.
2. Tres mesos per als tècnics, venedors, agents de vendes i altre personal titulat.

Article 6

Retribucions i revisió salarial

Increment salarial per al primer any
La taula salarial vigent per a l'any 2006 s'incrementarà en un 3,30% per a l'any 2007..

Revisió salarial per al 1r any
Si l'IPC real estatal de 2007 fos superior a

l'increment del 3,30%, s'ha de procedir a la revisió, en l'excés, i s'han d'abonar els endarreriments meritats per aquest concepte des de l'1 de gener de 2007.

Increment salarial per al 2n, 3r i 4t any:

S'ha de procedir a l'increment de l'IPC previst pel Govern.

Revisió salarial per al 2n, 3r i 4t any

Per als anys 2008, 2009 i 2010 s'ha d'aplicar l'IPC estatal incrementat en el 0,25%, i s'han d'abonar els endarreriments meritats per aquest concepte des de l'1 de gener de cada any.

Article 7

Gratificacions extraordinàries

Les empreses afectades per aquest Conveni han de pagar als seus treballadors una gratificació de caràcter extraordinari equivalent a 30 dies de salari base i plus vinculació, si escau, en les dates següents: 22 de març, 22 de juny i 22 de desembre.

Les 3 gratificacions extraordinàries previstes en aquest article podran prorratejar-se per acord previ i majoritari entre l'empresa i els treballadors.

Les empreses que han pagat aquestes gratificacions de forma prorratejada ho poden continuar fent.

Article 8

Plus de vinculació

Als treballadors que l'1 de gener de 2007 tinguin plus de vinculació com a garantia *ad personam* se'ls ha d'actualitzar cada any amb l'increment del Conveni i la revisió salarial, si s'escau.

Article 9

Malaltia i accident de treball

Els treballadors afectats pel present Conveni, en cas d'accident, percebran el 100% del salari de nòmina.

En cas de malaltia percebran el 100% del salari de nòmina, i se'ls descomptarà la quantitat de 2,66 euros per 25,5 dies per 1 mes complet o el seu equivalent prorratejat.

En cas d'intervencions quirúrgiques o internaments a la UVI o a la UCI, el treballador percebrà el mateix que en cas d'accident.

Article 10

Garantia ad personam

S'han de respectar les situacions personals que excedeixin el pactat, les quals s'han de mantenir estrictament *ad personam*.

Article 11

Vacances

El període de vacances és de 22 dies laborables, sense que en cap cas aquest còmput suposi menys de 30 dies naturals, sense absorbir els festius intersemanals, a gaudir entre l'1 de juny i el 30 de setembre, inclusivament, de manera ininterrompuda.

Es pacta expressament que les vacances s'han de realitzar per torns rotatius.

Les vacances han de ser retribuïdes amb el salari base i el plus de vinculació, si escau.

Quan les vacances, de comú acord entre les parts, es realitzin fora del període pactat, els treballadors han de percebre una gratificació

pels 30 dies naturals o els dies equivalents prorratejats.

Aquesta gratificació queda reflectida a la taula salarial.

Article 12

Roba de feina

El personal de les empreses afectades pel present Conveni se'l proveirà cada any de 2 uniformes adequats, un a l'hivern i l'altre a l'estiu, per a cada tasca específica.

Per a les tasques que així ho requereixin, d'acord amb la legislació vigent, se'ls ha de proveir de calçat.

Article 13

Jornada laboral

La durada màxima de la jornada ordinària de treball per a 2007 és de 1.757 hores, per a l'any 2008 passa a ser de 1.754 hores, per a l'any 2009 de 1.751 hores i per a l'any 2010 de 1.748 hores. Aquestes jornades s'entendran de treball efectiu.

Dintre de cada empresa i de comú acord, es podrà establir la distribució de la jornada. Es recomanarà a les empreses l'estudi de les possibilitats reals de la seva distribució de dilluns a divendres.

Dins del quart trimestre de l'any, les empreses confeccionaran, amb intervenció dels representants dels treballadors, el calendari laboral per a l'any següent.

Totes les empreses que gaudien d'una jornada distribuïda de dilluns a divendres la continuaran mantenint. A les empreses que tinguin establerta la jornada de dilluns a dissabte, els treballadors tenen dret a descansar, com a mínim, 1 dissabte de cada 3.

Els Cash&Carry i les empreses que per les especials característiques del seu treball, ubicació i nivell de vendes necessitin mantenir el descans d'1 dissabte de cada 4, ho continuaran fent com fins ara.

Article 14

Llicències i permisos

El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pels temps següents:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o establiment de parella de fet, degudament inscrita en el registre oficial corresponent.

b) 2 dies en els casos de naixement d'un fill i per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, i parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte, el termini és de 4 dies.

c) 1 dia per matrimoni de pares, fills o germans.

d) 1 dia per trasllat de domicili habitual.

e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti d'una forma legal o convencional un període determinat, cal atenir-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 del TRET.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o compliment del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa.

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

g) El temps indispensable per acudir a exàmens oficials; se'n ha d'aportar certificació quan aquest examen finalitzi.

h) El permís per lactància establert en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors podrà ser substituït, a sol·licitud de la interessada, per un període de 7 dies laborables continuats, que es gaudiran acumulats a la baixa maternal; el seu còmput començarà el dia següent que finalitzi aquesta, sense solució de continuïtat.

i) I qualsevol altra que es prevegi a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 15

Cessament voluntari

El personal que vulgui cessar al servei de l'empresa ho ha de comunicar a l'empresa amb 8 dies d'antelació.

L'empresa es reserva el dret de, amb l'abonament d'aquests dies, rescindir el contracte automàticament.

Sens perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'Estatut dels treballadors o altres normes aplicables, els treballadors rebran, en concepte d'indemnització pactada en conveni per extinció de contracte, qualsevol que sigui la causa, amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma, 2 mensualitats si tenen entre 10 i 15 anys, 4 si superen els 15 anys i per cada 5 anys més una altra mensualitat addicional.

En cas de defunció del treballador, la indemnització la percebran els seus hereus legals.

Article 16

Revisió mèdica

L'empresa ha de sotmetre cada any el seu personal a un examen mèdic, que ha de fer l'Institut Territorial d'Higiene del Treball, la mútua patronal o el servei mèdic de l'empresa, amb examen ginecològic inclòs per al personal femení.

Tot el personal que de manera habitual presta els seus serveis en cambres de congelació té dret a 2 revisions mèdiques a l'any, i de cadascuna cal lliurar una còpia a l'interessat.

Article 17

Plus de càrrega i descàrrega

Els xofers han de col·laborar activament en la càrrega i descàrrega de mercaderies; pel que fa a als qui tinguin carnet de conduir de primera classe, cal concedir-los un plus de càrrega i descàrrega diari segons la taula salarial, sempre que no cobrin primes o comissions o que el seu treball sigui mesurable.

Les empreses han d'organitzar la distribució de les mercaderies mitjançant transports servits

per un xofer i un ajudant quan facin serveis de repartiment en vehicles amb capacitat de càrrega de 1.000 kg.

Si la càrrega va en palets o sobre contenidor rodant i el camió està equipat amb plataforma elevadora, hi pot anar només el xofer.

Article 18

Revisió de l'estat de comptes

Les empreses es comprometen a facilitar als representants sindicals la informació que calgui perquè coneguin la situació econòmica de l'empresa 3 vegades a l'any. Els representants sindicals esmentats han de pertànyer al comitè d'empresa.

Article 19

Assegurança d'accidents

Les empreses han de concertar una assegurança d'accidents individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors i altres persones vinculades, ressenyades individualment a partir del moment de l'alta a l'empresa, durant les 24 hores del dia i tots els dies de l'any, la percepció de 30.000 euros per a ells o per als seus beneficiaris en els supòsits de mort o invalidesa en grau absolut i/o total per a l'exercici de la seva professió habitual, que a aquest efecte queden equiparats. Les empreses que incompleixin aquesta obligació incorren en les responsabilitats corresponents.

Aquesta assegurança entra en vigor l'1 de gener de 2008.

Article 20

Retirada de carnet als xofers

Si és retirat el carnet de conduir als xofers a conseqüència de multes d'aparcament o altres causes imputables a l'empresa, aquesta es compromet a mantenir el salari del treballador sancionat i facilitar-li una altra feina.

Article 21

Descompte de compres

El personal comprès en el present Conveni gaudeix d'un descompte d'un 7% en totes les compres dels articles que no estiguin en oferta i que efectuï a l'empresa en què desenvolupa la seva activitat o les empreses del mateix grup que es determinin, fins a un màxim de 600 euros mensuals no acumulables.

Aquest descompte és exclusivament personal i es fa sempre que es destini al consum propi.

Aquestes vendes s'han de fer d'acord amb els formats i les unitats de venda que l'empresa hagi establert.

A fi de no pertorbar les programacions de subministrament i existències, la direcció i els representants dels treballadors han d'acordar les normes d'organització per efectuar les compres.

Article 22

Premi d'antiguitat

En complir 20 anys de servei ininterromput a la plantilla de l'empresa, així com en complir 30 anys també en les mateixes condicions, percep els premis la quantia dels qual s'estableix a la taula salarial.

De manera transitòria i exclusivament durant la vigència d'aquest Conveni, els treballadors

que no haguessin cobrat el premi dels 30 anys, tenint en compte que s'ha modificat el text del Conveni contigu, el podran percebre.

Article 23

Formació professional

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

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en l'assoliment dels objectius plantejats que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que dependran en gran mesura d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris. Per aquests motius s'acorda:

1 Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

2 Per tal d'aconseguir els objectius anteriors es crea una comissió mixta anomenada Comissió de Professionalització i Especialització del Sector de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona i Província, les competències de la qual són:

a) Planificar o desenvolupar un programa de formació professional per al sector, tenint en compte que tant la programació com el desenvolupament de les accions formatives s'adaptin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.

b) Entendre de les sol·licituds i desenvolupament dels cursos de formació.

c) Sol·licitar subvencions tant a programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.

d) Establir els criteris de la vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present Conveni.

e) Articular els mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement de la majoria dels treballadors i empreses, a la vegada que facilitin la participació d'aquestes.

f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector dins la societat.

3 La Comissió creada pot adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o altre sistema que s'acordi, i en cap cas no pot tenir ànim de lucre.

4 La Comissió es dota d'un reglament de funcionament intern.

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

Article 24

Règim disciplinari

Article 1

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'estableixin en el present pacte.

Article 2

Tota falta comesa per un treballador es classifi-

ca, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 3

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball que excedeixi els 15 minuts en 1 mes.

2. No cursar dins del termini la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat i no es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. Petits descuits en la conservació en els 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 siguin en presència del públic.

6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa risc en la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.

7. La falta de condícia i netedat personal que sigui d'una índole que pugui afectar el procés productiu o la imatge de l'empresa.

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

9. Faltar 1 dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 4

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball que excedeixi els 30 minuts en 1 mes.

2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a qui es trobi en 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 afebliment manifest de la disciplina en el treball o se'n deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta 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 del públic o que transcedeixin a aquest.

6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa sense autorització.

7. Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral.

8. La inassistència al treball sense autorització o causa justificada 2 dies en 6 mesos.

9. La comissió de 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre, havent cursat sanció o amonestació per escrit.

Article 5

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.

2. La simulació de malaltia o accident.
 3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encarregades; el tracte amb els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa; la competència deslleial en l'activitat.

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

5. El robatori, furt o 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 lloc.

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

7. Originar freqüents baralles i/o batusses amb els companys de treball.

8. Maltractaments de paraula o fet o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars així com als companys i subordinats.

9. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això suposa una circumstància agreujant.

10. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut si se'n deriva un perjudici greu per al subordinat.

11. La continuada i habitual falta de condícia i netedat que sigui d'una índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

12. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestades en la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa i la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.

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

14. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents que es produeixi la primera.

Article 6

Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en aquest acord. La sanció de les faltes lleus, greus o molt greus requereix comunicació escrita al treballador, on s'ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos a la legislació general.

Article 7

Sancions màximes

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

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

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

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

Article 8

Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu: per a les faltes lleus, al cap de 10 dies; per a les faltes greus, al cap de 20 dies i per a les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comissió, i en tot cas, al cap de 6 mesos que s'hagi comès.

Article 25

Garanties sindicals

Els treballadors tenen dret a afiliar-se lliurement, dins l'empresa, a qualsevol central sindical. Les empreses no poden prendre mesures coactives, fer cap mena d'acte o prendre cap decisió que afecti un treballador amb la intenció de subordinar-ne la contractació a l'afiliació o no a un sindicat determinat.

Les empreses no poden dur a terme cap mena de discriminació sobre el treballador pels motius esmentats al primer paràgraf o per la seva activitat sindical.

Els treballadors afiliats a centrals sindicals poden:

- Recaptar les quotes dels seus afiliats.
- Fixar publicacions referides a matèries d'interès sindical i laboral als espais adequats facilitats per l'empresa.
- Exercir el dret de reunió d'acord amb el que preveuen les lleis.
- Acumular entre ells la reserva d'hores establerta per als representants del personal, que preveu l'article 68.e) del TRET. Les hores podran ser acumulades semestralment. L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals en l'empresa que pertanyin a una mateixa central sindical. En el cas que els representants legals dels treballadors acumulin les hores sindicals, aquestes han de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

e) Quan a judici d'alguna de les parts signants s'entengui que, de conformitat amb el que es disposa als articles 12 i 13 de la Llei orgànica de llibertat sindical, es produeixen actes que podrien qualificar-se d'antisindicals, aquesta pot demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Article 26

Jubilació anticipada

Els treballadors afectats per aquest Conveni que, en arribar a 64 anys, es vulguin acollir a la jubilació, hi poden accedir, sempre que hi hagi un acord previ amb l'empresa. En aquest cas, l'empresari ha de fer la nova contractació d'acord amb el que determina la legislació vigent.

Article 27

Jubilació parcial i contracte de relleu

Les empreses i treballadors inclosos dins

l'àmbit d'aplicació del present Conveni col·lectiu de comú acord poden concertar la conversió del seu contracte en un a temps parcial, amb la finalitat de què aquests accedeixin a la jubilació parcial.

El treballador com a mínim ha de tenir 60 anys d'edat i acreditar que reuneix el període mínim de carència per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social.

La reducció de la seva jornada és entre un mínim del 25% i un màxim del 85% i comporta així mateix la reducció proporcional de la seva retribució de la jornada que s'ha de reflectir en el contracte de treball i es pot acumular la seva realització de forma setmanal, mensual, anual o total. En aquest darrer supòsit s'han de computar les hores de prestació efectiva de serveis fins al final de la vigència del contracte i s'han d'efectuar en el període que de mutu acord s'estableixi.

Quan el jubilat parcial no hagi arribat a l'edat ordinària de jubilació, les empreses estan obligades a contractar un treballador mitjançant un contracte de relleu, a jornada completa o temps parcial, en el cas del qual com a mínim substitueixi la proporció de la jornada que s'ha deixat vacant.

El lloc de treball de rellevista pot ser el mateix del treballador substituït o similar, i s'entén com a tal el desenvolupament de tasques del mateix grup o categoria professional en el mateix centre o en qualsevol altre de l'empresa.

Article 28

Contractació a temps parcial

Les empreses adscrites a aquest Conveni no poden contractar treballadors a temps parcial en un nombre que superi el 15% de la plantilla de fixos en jornada normal, calculat en còmput anual.

Article 29

Hores extraordinàries

D'acord amb el que s'estableix a l'article 36 del TRET, la realització d'hores extraordinàries es compensa amb 1 hora i mitja de temps de descans, en els termes fixats al text legal esmentat o acumulant-lo al període de vacances.

Article 30

Prolongació de jornada

Es poden prolongar 8 jornades a l'any, previ avís, per un temps de 2 hores com a màxim, les quals s'han de compensar amb descans posteriorment, en un termini de 4 mesos. Aquests descansos s'han d'acumular en mitges jornades.

Article 31

Plus de nocturnitat

Els treballadors que prolonguin la seva jornada i sobrepassin les 23 hores i com a màxim fins a les 6 hores han de percebre un increment salarial del 15% sobre el seu salari hora en les que es realitzin dins d'aquest període de temps. S'exclouen d'aquest concepte aquells treballs que siguin típicament nocturns o els treballs per als quals, en el moment de fixar el seu salari, es tingui en compte aquesta circumstància. Qualsevol pacte que es produeixi de comú acord entre empreses i treballadors respecte a compensació horària o una altra modalitat, no li és d'aplicació.

Article 32

Comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà formada per 4 representants que pertanyin a les organitzacions empresarials i 4 a les organitzacions sindicals signants del present Conveni.

Entre les persones designades per formar la dita Comissió s'escollirà un secretari que pertanyi a una de les parts i s'alternarà anualment el dit càrrec entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Les funcions del secretari seran bàsicament les de convocària de la Comissió i aixecament de les actes de les reunions celebrades.

A la Comissió Paritària se li han de notificar les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de desvinculació.

S'estableixen com a domicilis de les comunicacions per a la Comissió Paritària els de les parts signants: Gremi Provincial de Distribuïdors d'Alimentació de Barcelona, via Laietana, 32-34, 2n, despatx 64, 08003 Barcelona; Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 0, 08002 Barcelona i Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Per resoldre les discrepàncies que podessin succeir en el si de la dita Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 33

Treball en cambres

Pel que fa al fred i també especialment al personal que treballa en cambres, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Article 34

Plus de carretons elevadors i preparadores elevadores

Aquell treballador que tingui com a feina habitual i no pas esporàdica el maneig de carretons esmentats ha de percebre un plus segons la taula salarial per jornada de treball, sempre que no percebi una altra prima per aquest concepte.

Article 35

Seguretat i salut

Tant les empreses com els treballadors de totes les categories se sotmeten a les normes sobre prevenció de riscos laborals establertes per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i fins al moment en què el Govern dicti els reglaments de desenvolupament d'aquella Llei, les parts s'han de sotmetre igualment a tot el que es determini al títol 2 de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball, així com els reglaments de desenvolupament.

Ambdues parts es comprometen, per tant, a promoure la seguretat i la salut laborals dels treballadors mitjançant l'aplicació i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

L'empresa es compromet a estar en disposició de garantir als treballadors la vigilància periòdica de l'estat de salut a través dels exàmens mèdics pertinents, en funció dels riscos inherents a la seva feina.

Article 36

Contractes eventuais

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, regulats en els Estatuts dels treballadors, segons redacció donada per la Llei 12/2002, de 9 de juliol, tindran una duració màxima de 12 mesos.

Article 37

Assetjament sexual i/o moral

Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració en la seva dignitat.

Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dona en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que el realitza sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjable per a la persona que n'és objectiu. La negativa o l'acceptació d'aquest comportament repercuteix en la situació laboral de la persona assetjada. Amb aquesta conducta es crea un entorn laboral intimidatori i hostil. S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual.

Es considera que existeix assetjament sexual en el treball entès com factor de risc psicosocial que es manifesta en una conducta abusiva (gestos, paraules, comportaments, actituds, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva feina o degradant l'ambient de treball.

La persona que sofreixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho haurà de posar en coneixement de la direcció d'empresa i dels representants dels treballadors.

Article 38

Clàusula de desvinculació

Aquella empresa que, per raons economicofinanceres no pugui afrontar, totalment o en part, els increments salarials pactats en el present Conveni col·lectiu, per poder acollir-se a la no aplicació de tots o una part dels increments, ha de comunicar la seva intenció mitjançant un escrit a la Comissió Paritària del Conveni. Posteriorment, ha de sol·licitar un tràmit de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). L'empresa ha d'acompanyar la seva sol·licitud amb la següent documentació:

Informe econòmic: desglossat per l'evolució dels costos salarials i la productivitat dels 2 últims anys, amb l'evolució de la plantilla, els resultats d'explotació i l'estructura de costos i especialment costos financers i de gestió.

Pla de viabilitat: cal especificar les mesures dirigides a modificar les causes productives, comercials, financeres o de gestió que motiven el desequilibri a l'empresa.

Auditories: l'empresa de més de 50 treballadors ha de presentar un informe de l'auditor sobre la situació econòmica de l'empresa.

A les empreses on s'acordi la desvinculació, s'ha de crear una comissió de seguiment, integrada pels representants dels treballadors de l'empresa i la direcció que, amb l'assessorament necessari de la Comissió Paritària del Conveni, ha de vetllar pel compliment de l'acord, com

també per la superació de les causes que van motivar la desvinculació.

Mitjançant un escrit, l'empresa ha de retre compte a la Comissió Paritària del resultat de la mediació davant el TLC; ha d'adjuntar-hi còpia de les actes de mediació.

Cal guardar total secret professional sobre la informació i/o documentació que aportí l'empresa.

Finalitzat el període que ha motivat la desvinculació, l'empresa queda vinculada a totes les clàusules vigents, incloent-hi la clàusula econòmica del Conveni vigent en aquest moment.

Article 39

Cànon sindical

D'acord amb el que preveu l'article 11.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, les parts signants d'aquest Conveni manifesten que aquest pacte conté millores importants, tant en l'aspecte econòmic com en el social. Per això, la representació dels empresaris i la de les centrals sindicals signatàries acorden d'establir el cànon sindical i, consegüentment, descomptar la quantitat de 10 euros, d'una sola vegada, als treballadors del sector que no hagin expressat la seva disconformitat per escrit en el termini de 15 dies a comptar de la data de signatura d'aquest Conveni.

Aquestes quantitats han de ser ingressades al compte bancari que les centrals sindicals hagin determinat per a aquesta finalitat.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Definició de les categories

1. Cap de vendes i compres

És el treballador que té la responsabilitat i fa la revisió i la coordinació de les operacions comercials i aporta les seves iniciatives per al seu bon funcionament; realitza de manera permanent, en els centres productors o en els establiments, les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de les empreses.

2. Cap de personal

És el treballador que, al capdavant del personal d'una empresa, dicta les oportunes normes de l'adequada organització i distribució, la vigilància de les quals li correspon; té cura de la confecció de nòmines, primes, comissions i altres tasques pròpies de l'administració de personal, com també la concessió de permisos, propostes de sancions, selecció de personal, etc.

3. Cap de tresoreria

És el treballador que, proveït o no de poder, fa les funcions de supervisió i control dels treballadors referides als cobraments i pagaments a l'empresa, realitza previsions, actua com a interlocutor davant les entitats financeres i és el responsable de donar unitat, distribuir i dirigir la gestió del departament i aportar iniciatives per al seu bon funcionament.

4. Cap administratiu

És el treballador que té la responsabilitat, inspecció, revisió o direcció d'una o alguna de les feines administratives de l'empresa; està encarregat donar-los unitat, les distribueix, les dirigeix i aporta les seves iniciatives per al seu bon funcionament.

5. Cap d'equip informàtic

És el tècnic que té al seu càrrec la direcció i planificació de les diverses activitats que coincideixen en la instal·lació i posada en explotació d'un ordinador de tipus gran, mitjà o petit, com també la responsabilitat de l'equip d'anàlisi d'aplicacions i programació. Així mateix, resol problemes d'anàlisi i programació de les aplicacions normals de gestió que és capaç de desenvolupar.

6. Encarregat general establiment

És el treballador que està al capdavant d'un o algun establiment, i pot tenir la responsabilitat sobre diverses sucursals de la mateixa plaça o diferents places. És el responsable d'aquestes comeses.

7. Cap de magatzem

És el treballador que està al capdavant d'un magatzem; té al seu càrrec la reposició, conservació, col·locació, rotació de producte, el registre d'entrada i sortida de mercaderies i la vigilància de la caducitat dels productes.

És responsable de la distribució a clients i sucursals d'acord amb les normatives establertes per la direcció de l'empresa; té cura de la distribució i ordenació del treball a les seccions i és el màxim responsable del bon fer i funcionament.

8. Cap de grup

És el treballador que, sota les ordres immediates d'un superior, dirigeix les feines d'un grup amb la responsabilitat consegüent sobre com ordenar-les i indica al treballador la manera d'executar-les; té coneixement d'una o algunes especialitats per complir les ordres que li encarreguen els seus superiors i és responsable de la disciplina del seu grup, pel que fa a la pràctica completa de la seva comesa.

9. Cap de secció professional

És el treballador que està al davant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal adscrit, amb facultats per intervenir a les vendes i disposar el que sigui convenient per al bon ordre del treball; ha d'orientar, també, els seus superiors sobre les compres i sortida d'articles necessaris i els dependents sobre l'exhibició, conservació, reciclatge i mesures que cal adoptar pel que fa a les normes de sanitat de les mercaderies.

Té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en què la feina pot estar dividida, amb autoritat directa sobre els empleats a les seves ordres.

10. Cap de secció administrativa

És el treballador que té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en què la feina pot estar dividida, amb autoritat directa sobre els treballadors a les seves ordres.

11. Programador informàtic

És el treballador al qual correspon estudiar els processos complexos definits pel cap d'equip d'informàtica, ha de confeccionar organigrames detallats de tractament; redactar programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat; confecciona jocs d'assaigs, posa a punt els programes i en completa els expedients tècnics; documenta el manual de consola.

12. Operador

És el treballador que maneja els ordinadors per al tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la

seva explotació; confecciona petits programes auxiliars, delegats pels seus superiors i sota la seva supervisió.

13. Oficial administratiu

És el treballador que actua a les ordres d'un cap, si n'hi ha, té un servei determinat al seu càrrec, dins del qual actua amb iniciativa, i té responsabilitat sobre els auxiliars administratius, realitza feines que requereixen càlcul, preparació o condicions adequades.

14. Oficial de caixa

És el treballador que té la responsabilitat dels auxiliars de caixa, supervisa el funcionament de la línia de caixes, coordina i controla els auxiliars de caixa, en determina els seus torns, descansos i relleus, els facilita canvi, auxilia en cas necessari, etc.

Vigila el compliment de les normatives de facturació i cobraments.

Orienta els clients en temes de devolucions, reclamacions, suggeriments, informació, etc. Efectua el tancament d'operacions i, en cas necessari, factura i cobra.

15. Administratiu

És l'empleat que efectua l'entrada de dades al sistema informàtic, extreu llistats predefinitos i els repassa, confecciona factures, entra al sistema els cobraments efectuats, atén el telèfon, fa la recepció de la correspondència ordinària o electrònica o qualsevol altra feina similar. Quan un auxiliar administratiu o de caixa tingui una antiguitat de 2 anys en la feina adquireix automàticament aquesta categoria.

Els canvis de categoria fruit de l'establiment d'aquesta han d'entrar en vigor a partir de l'1 d'agost de 2007.

16. Auxiliar administratiu

És el treballador que, sota la supervisió de l'oficial, es dedica a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina d'oficines o despatxos.

17. Auxiliar de caixa

És el treballador que, sota la supervisió de l'oficial, realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió de talons de caixa, redacta les factures i rebuts i executa altres operacions similars.

18. Venedor

És el treballador que visita els clients de l'empresa i els ofereix els productes que comercialitza, els informa, agafa comandes per a l'empresa, realitza les gestions per dur a terme el cobrament de les factures, i resol reclamacions dels clients segons les pautes autoritzades per l'empresa.

19. Dependent especialista

És el treballador especialista d'una secció que pot orientar el públic en les seves compres, informar-lo de les característiques del producte, qualitats, etc. És capaç d'efectuar tasques de trossejament en canal de les peces de carn que rep, segons una forma i una qualitat per posar-les a la venda d'acord amb els esquemes establerts pel mercat. En seccions de fruiteria té els deguts coneixements per classificar els productes segons les normatives vigents i té coneixements respecte a la forma de conservació i maduració dels productes. Les característiques professionals enunciades per a carnisseria i fruiteria s'apliquen, per assimilació, a altres especialitats.

20. Dependent

És el treballador que executa un ofici clàssic

(carnisser, fruiter, etc.) que requereix un aprenentatge; talla i despatxa els productes per als quals està capacitat; pot cobrar o no la mercaderia que despatxa.

21. Oficial de manteniment

És el treballador que s'encarrega de la conservació i manteniment de les instal·lacions i maquinària.

22. Xofer primera repartidor

És el treballador que, proveït del permís de conduir necessari, té a càrrec seu el vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en la feina de càrrega i descàrrega.

23. Xofer segona repartidor

És el treballador que, proveït del permís de conduir necessari, té a càrrec seu el vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en la feina de càrrega i descàrrega.

24. Mosso especialista

És el treballador que complementa les tasques del mosso, realitza la preparació de les comandes, l'elaboració dels albarans; registra codis, factura i cobra al punt de venda, verifica mercaderies, porta carretons elevadors i Transpalet, i es responsabilitza del bon ús i funcionament dels aparells esmentats i de qualsevol altra tasca pròpia per a la realització de la seva activitat.

Si un mosso especialista, de forma habitual, no esporàdica, realitza la tasca de conduir un carretó elevador i/o preparadora-elevadora, ha de percebre el plus que s'assenyala a l'article 34.

25. Mosso

És el treballador que acompanya el camió de repartiment i realitza feines de carrega i descàrrega; fracciona, empaqueta amb bosses, transporta, porta Transpalet; col·loca, recull i classifica tota mena de mercaderies; manté en condicions de salut i higiene laborals el seu lloc de treball; fa qualsevol altra comesa pròpia per al desenvolupament de la seva activitat.

26. Vigilant

És el treballador subaltern que té com a comesa exclusiva funcions de vigilància diürna o nocturna; ha de complir els seus deures d'acord amb les instruccions rebudes dels seus superiors i atendre els accessos de fàbrica, magatzem o locals.

27. Personal de neteja

Són els treballadors de la neteja dels vidres, lababos, despatxos i instal·lacions de l'empresa.

Segona**Solució de conflictes**

Als efectes de solució dels conflictes col·lectius que es puguin originar, ambdues parts negociadores en representació dels treballadors i empreses se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats a l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat al DOGC de 23 de gener de 1991.

Tercera**Legislació aplicable**

Independentment d'allò pactat a l'articulat del present Conveni, la representació empresarial i la representació social manifesten el compromís de respectar el contingut de les noves disposicions aprovades recentment, concretament la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones i la Llei 43/2006, de

29 de desembre, per a la millora i creixement de l'ocupació així com qualsevol altra que es pugui publicar.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Les empreses es comprometen, durant la vigència d'aquest Conveni, a procurar, sempre que sigui possible, de mantenir l'estabilitat dels llocs de treball actuals.

2. Ambdues parts acorden crear una comissió de treball paritària, a fi d'estudiar diversos temes sobre salut laboral, categories, contractació i formació, a fi d'intentar arribar a acords sobre aquests temes.

3. El salari establert per als venedors inclou una comissió segons la taula salarial. Si perceben comissió, la quantitat esmentada tindrà consideració de lliurament a compte i tenen dret a percebre l'excés d'aquesta quantitat si existeix.

4. Els treballadors que per necessitat de la seva comesa s'hagin de desplaçar han de percebre 0,16 euros/km.

ANNEX I

Taula salarial

CP: categories professionals; T06: taula salarial definitiva 2006; T07: taula salarial 2007

CP	T06	T07
Cap de vendes		
i/o compres	1.171,79	1.210,46
Cap de personal	1.171,79	1.210,46
Cap de tresoreria	1.084,00	1.119,77
Cap administratiu	1.125,43	1.162,57
Cap equip informàtica	1.125,43	1.162,57
Encarregat general		
establiment	1.171,79	1.210,46
Cap de magatzem	1.111,23	1.147,90
Cap de grup	991,43	1.024,15
Cap de secció		
professional	1.037,39	1.071,62

CP	T06	T07
Cap secció administrativa	1.095,54	1.131,69
Programador informàtica	1.095,54	1.131,69
Operador	1.034,09	1.068,21
Oficial administratiu	1.034,09	1.068,21
Oficial de caixa	1.034,09	1.068,21
Administratiu	-	1.000,75
Auxiliar administratiu	916,49	946,73
Auxiliar caixa	948,47	979,77
Venedor	1.036,59	1.070,80
Dependent especialista	1.034,09	1.068,21
Dependent	1.007,60	1.040,85
Oficial de manteniment	991,78	1.024,51
Xofer primera repartidor	991,78	1.024,51
Xofer segona repartidor	972,18	1.004,26
Mosso especialista	968,78	1.000,75
Mosso	925,27	955,80
Vigilant	948,48	979,78
Personal de neteja	940,21	971,24
Aprenent de segon any	786,49	812,44
Aprenent de primer any	786,49	812,44
Premi vacances (article 11)	172,35	178,04
Plus càrrega i descàrrega (article 17)	1,11	1,15
Premi antiguitat 20 anys (article 22)	487,88	503,98
Premi antiguitat 30 anys (article 22)	-	950,12
Plus carretons elevadors (article 34)	0,77	0,80
Descompte malaltia (article 9)	2,94	3,04
Comissió venedors (transitòria 2)	202,63	209,32

A tots els treballadors que gaudeixen de plus de vinculació se'ls ha d'actualitzar seguint el mètode següent:

Any 2007: plus de vinculació de l'any 2006 incrementat en un 3,30%.

(07.184.115)

RESOLUCIÓ

TRE/2650/2007, de 9 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la revisió salarial per a 2007 del Conveni col·lectiu de treball de per al sector de les escoles d'educació especial (codi de conveni 7900215).

Vist la revisió salarial per a 2007, del Conveni col·lectiu de treball per al sector de les escoles d'educació especial, subscrit per la part empresarial pels representants de l'Associació Empresarial d'Economia Social i per la part social pels representants de CCOO, de FETE-UGT i d'USTEC-STEs (IAC), el dia 20 de juny de 2007, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 90.3 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; i l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de la revisió salarial per a 2007, del XIIè Conveni col·lectiu de treball per al sector de les Escoles d'educació especial, 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, 9 de juliol de 2007

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director general de Relacions Laborals

Taules salarials per a l'any 2007

Aquestes taules estan confeccionades per 14 pagues

SB: salari base; T: triennis; CE: complement específic; PA: plus analogia.; TA: total anual

ES=Estadi

En euros

GRUP I

Personal docent inclòs en concert educatiu

	SB	T	CE	PA	TA
a) Tècnic grau superior	1.698,17	52,11	35,95	481,35	31.016,58
b) Mestre/a mestre/a taller	1.439,47	38,99	35,95	449,69	26.951,54
c) Logopeda/Tècnic de grau mitjà contractat abans 30/06/98	1.439,47	38,99	35,95	449,69	26.951,54

Import dels Estadis:	ES 1	ES 2	ES 3	ES 4
.....	25,96	27,30	30,96	33,60

Personal docent no inclòs en concert educatiu

	SB	T	CE	TA
a) Tècnic grau superior	1.698,17	52,11	35,95	24.277,68
b) Mestre/a mestre/a taller	1.439,47	38,99	35,95	20.655,88
c) Logopeda	1.439,47	38,99	35,95	20.655,88