

Divendres, 4 de setembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 12 d'agost de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08002845011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona subscrit, per la part patronal, pel Gremio de Industrials Aceiteros i, per la part social, CCOO i UGT el dia 8 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de magatzemistes, exportadors, envasadors, magatzems de destinació d'olis comestibles i estacions de descàrrega de la província de Barcelona per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08002845011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*

Transcripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA ALMACENISTAS, EXPORTADORES, ENVASADORES, ALMACENES DE DESTINO DE ACEITES COMESTIBLES Y ESTACIONES DE DESCARGA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2015-2016

CAPITULO I. Disposiciones generales.

Artículo. 1. Ámbito territorial y determinación de las Partes.

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

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte Gremio de Industriales Aceiteros y de otra la Federación Agroalimentaria DCCOO de Cataluña y la Federación de Cataluña de trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego (UGT-FCTCHTJ), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

Artículo. 2. Ámbito funcional.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio, pactadas conforme a las disposiciones vigentes en la materia, tendrán fuerza de obligar en las relaciones referidas en el artículo anterior. Asimismo, obligan a su cumplimiento a todas las empresas cuyos centros de trabajo estén comprendidos en el mencionado ámbito territorial, aun cuando el domicilio social de la empresa radique en otra provincia. El presente Convenio no concurrirá con ningún otro Convenio.

Artículo. 3. Ámbito personal.

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

### Artículo. 4. Duración.

La duración del presente Convenio será de dos años, es decir desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016, se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

### Artículo. 5. Vigencia y efectos económicos.

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de su firma y los efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2015.

Los atrasos salariales que dimanen de los efectos económicos serán satisfechos en el plazo de treinta días naturales, a contar del siguiente de la firma por las partes deliberantes.

### Artículo. 6. Denuncia y revisión.

La denuncia que proponga la revisión del presente Convenio a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas se efectuará, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, dándole cuenta de ello a la otra y a la autoridad laboral. La denuncia se acompañará de escrito donde se contengan las materias que se pretenda revisar.

## CAPITULO II. Puestos de trabajo.

### Artículo. 7. Personal de actividades complementarias.

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

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

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

## CAPITULO III. Absorción.

### Artículo. 8. Absorción.

No se efectuará absorción de los incrementos salariales que suponga el presente Convenio en favor de los trabajadores, con las cantidades que, por cualquier otro concepto, vinieran satisfaciendo las empresas y que no estén contempladas en el presente Convenio.

## CAPITULO IV. Régimen económico.

### Artículo. 9. Retribución.

Incremento salarial 2015, será del 1% con efectos 1/01/2015 según tablas salariales anexo I.  
Incremento salarial 2016, será del 1% con efectos 1/01/2016 según tablas salariales anexo II.

### Revisión salarial:

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 resultase una cifra superior a la suma de incrementos pactados en el presente convenio colectivo (2%) para los referidos años, se procederá a regularizar los conceptos económicos regulados en el presente convenio colectivo con efectos 01/01/2016, dando como resultado las tablas definitivas del 2016, que servirá de base para el cálculo de los incrementos salariales que pudieran pactarse a partir del año 2017.

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

### Artículo. 10. Complemento de Convenio.

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

Este complemento será considerado para el pago de vacaciones.

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

### Artículo. 11. Plus de conductores.

El plus establecido para los conductores será de 35,15 EUR semanales y por durante la vigencia de este Convenio como compensación a los trabajos complementarios que desarrollan y sean propios de su función específica y, con respecto a la absorción, este plus sólo será absorbido por cantidad de igual naturaleza otorgada voluntariamente por las empresas. Se mantendrá por las empresas este plus, en el caso de superior cuantía que viniera abonando al trabajador, sea cualquiera que fuese la fecha de su otorgamiento.

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

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

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

### Artículo. 13. Complemento de antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2013 el concepto de antigüedad pasa a denominarse complemento ad personal, por lo que se reconocerá dicho concepto a todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo el concepto de antigüedad a fecha de 31/12/2013, consolidándose dichas cantidades como complemento ad personal.

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

### Artículo. 14. Prendas de trabajo.

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

- a) Al personal de las secciones en que se empleen materiales corrosivos, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia; calzado de goma u otro material apropiado, así como gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles daños personales y daños en las prendas habituales.
- b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado.
- c) Con independencia de lo consignado, las empresas facilitarán dos monos y los mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización, y al personal femenino dos batas, y cuando manipulen productos alimenticios, le serán facilitados cubre-cabezas.

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

### CAPITULO V. Vacaciones.

#### Artículo. 15. Vacaciones.

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

- a) Las vacaciones serán de 30 días naturales.
- b) Para aquellos trabajadores vinieran disfrutando de 2 días adicionales de vacaciones por uso y costumbre, consolidarán dichos días como condición más beneficiosa.
- c) En cada empresa se negociará el calendario de vacaciones de común acuerdo entre RLT o en su ausencia el trabajador, siendo concededores del período de disfrute como mínimo con 2 meses de antelación.
- d) Las empresas garantizan que al menos 15 días sean consecutivos, es decir, entre 1 de junio a 31 de octubre.

### CAPITULO VI. Jornada, horas extraordinarias y permisos.

#### Artículo. 16. Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo será de 1.796 horas. El descanso reglamentario en las jornadas continuadas será considerado como integrante de la jornada efectiva solamente en aquellas empresas que así lo hubiesen asumido a la entrada en vigor del presente Convenio y por los tiempos que asimismo tuvieran convenidos.

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

#### Artículo. 17. Horas extraordinarias.

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

El número de horas extraordinarias tendrá un total respeto a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y disposiciones vigentes.

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

#### Artículo. 18. Permisos.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2 grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

Divendres, 4 de setembre de 2015

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

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

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

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

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

### CAPITULO VII. Prestaciones complementarias en enfermedad y accidente.

#### Artículo. 19.

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

### CAPITULO VIII. Comisión paritaria.

#### Artículo. 20.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio, reguladas en el artículo.46 del mismo.

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- UGT-FCTCHTJ: Rambla del Raval, 29-35, 4 planta 08001 Barcelona.
- CCOO-FECOHT: Via Laietana, 16, 3 planta 08003 Barcelona.
- Gremio de Industriales Aceiteros: calle Diputació 279, 1 5ª 08007 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

B) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

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

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

### CAPITULO IX. Disposiciones varias.

#### Artículo. 21. Colocación de personal

A los efectos de facilitar colocación al personal que se encuentre en situación de desempleo, promovido por crisis o cierre de empresas del ramo, comprendidas en el presente Convenio, la colocación de trabajadores se realizará a través de las oficinas de empleo, con prioridad de los mismos. No obstante, en esta materia se estará al cumplimiento de las disposiciones que dimanen de las normas vigentes en cada momento.

#### Artículo. 22.

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

#### Artículo. 23. Premio de vinculación.

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

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

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

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

#### Artículo. 25. Retirada del carnet de conducir.

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

#### Artículo. 26. Calidad de los productos.

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

### Artículo. 27. Tablón sindical.

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

### Artículo. 28. Suministro de aceite.

Con efectos 1/1/2014, desaparece dicho concepto, el cual queda substituido por el pago de 20 EUR al mes, como contra-prestación a la eliminación convencional del beneficio social, para los trabajadores que tenían reconocido este derecho a 31/12/2012.

### Artículo. 29. Dietas.

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

Sin pernoctar: 8,53 EUR para 2015 y 8,62 para 2016.

Con pernoctación: 17,62 EUR para 2015 y 17,80 EUR para 2016.

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

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

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

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

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

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

### Artículo 30. Responsabilidad civil de los conductores.

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

### Artículo. 31. Solución de conflictos extrajudiciales.

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

### Artículo. 32. Pluralidad de funciones.

La categoría profesional de peón dejará de utilizarse y todos los trabajadores que actualmente ostenten esta categoría pasarán a la de ayudante especialista. Los nuevos ingresos de peones se efectuarán directamente por la citada de ayudante especialista, entre las que cabrán además la de especialista de almacén así como el acompañante de conductor y personal de limpieza.



Divendres, 4 de setembre de 2015

---

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

Artículo. 33. Faltas.

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

Artículo. 34. Graduación de faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

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

2. Se considerarán faltas graves:

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

3. Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la asistencia al trabajo por más de diez ocasiones en un período de seis meses o por más de veinte en un período de un año.



Divendres, 4 de setembre de 2015

- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones económicas y la apropiación, hurto o robo de los bienes de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- c) La supresión, in-utilización, destrozo o causación de desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) La continuada y habitual falta de aseo e higiene.
- e) La embriaguez habitual y drogodependencia que afecten negativamente al trabajo.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra dentro del centro de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) La negligencia o imprudencia que origine accidentes graves.
- i) El abandono del trabajo cuando se ocupa un puesto de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- k) La inobservación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- l) Cualquier conducta en el ámbito laboral que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa verbal o física de carácter sexual.
- m) Las derivadas de las causas c), e), g) y h) del apartado anterior.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se haya cometido dentro de los seis meses de haberse producido la primera.

### Artículo. 35. Sanciones.

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

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

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

### Artículo. 36. Contratos eventuales.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y desarrollado por la Ley 12/2001 de 9 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrá ser de hasta doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

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

### Artículo. 37. Formación.

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

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

1. Las partes firmantes asumen el contenido integro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, publicado en el BOE de uno de febrero de 1997, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio.
2. Las empresas realizarán cuando se constate la necesidad de cambios tecnológicos, puesto de trabajo o cambios organizativos, la formación dentro de la jornada laboral y en el caso de efectuarse fuera de la jornada deberá ser retribuida y consensuada con los afectados. La formación será considerada un factor relevante de promoción interna de los trabajadores.
3. La Formación Profesional constituye un factor estratégico de máxima prioridad para la modernización y mejora de la competitividad de las empresas y para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores/as y para contribuir al buen funcionamiento de las empresas.
4. Se promoverán la creación de comisiones paritarias de formación que determinen las necesidades de formación dentro de las empresas, así como el diseño y posterior seguimiento de los planes de formación.

Artículo. 38. Canon de negociación:

A petición de las centrales sindicales y con el fin de hacer frente a los gastos originados como consecuencia de la negociación colectiva, se establece un canon de negociación de 20 EUR, pagadero una sola vez por cada trabajador y a favor de las centrales sindicales integrantes de la Comisión Negociadora de este Convenio, UGT y CCOO.

Artículo. 39 Salud Laboral y medio ambiente.

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

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

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

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

Artículo. 40. Parejas de Hecho.

Las parejas de hecho, para que puedan ejercer los mismos derechos que se reconocen a las parejas con vínculo matrimonial en el presente convenio, deberán acreditar los requisitos que establece la Ley 10/1998 de 15 de julio, Ley de Uniones Estables de Pareja (DOGC del 23 de julio de 1998). Únicamente se exceptúa de esta equiparación el permiso por matrimonio dado que el único hecho causante de esta licencia es la realización de la boda, la cual determina a su vez la fecha de disfrute de este permiso, por lo que no existirá este derecho.

Artículo. 41. Ayuda por hijos disminuidos.

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

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

### Artículo. 42. Contrato de relevo.

Se posibilita y recomienda el contrato de relevo, que conlleva una jubilación parcial en los términos previstos por la Ley, significándose que la voluntad del trabajador no puede primar sobre la de la empresa, lo que representa que tal posibilidad debe ser de mutuo acuerdo.

### Artículo. 43. Lactancia.

El permiso por lactancia establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores podrá ser sustituido, a solicitud de la interesada, por un período de nueve días laborables continuados, que se disfrutarán acumulados a la baja maternal; su cómputo comenzará al día siguiente en que finalice ésta sin solución de continuidad.

### Artículo. 44. Paternidad.

Según el artículo 48 bis del Estatuto del trabajador en el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos ampliables en el supuesto de parto, adopción y acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del también citado E. T.

En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el citado artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización de permiso por nacimiento de hijo previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

### Artículo. 45. Política de igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio tanto empresariales como sindicales están interesadas en desarrollar en sus respectivos ámbitos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones podrá formar parte del convenio.

### Artículo. 46. Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

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

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

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

### Artículo. 47. Clasificación Profesional

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

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

#### Grupos y áreas funcionales

##### Grupo I: Técnicos/as titulados y secundarios

###### Área 1:

Director/a técnico  
Subdirector/a Técnico/a  
Técnico/a

###### Área 2:

Ayudante Técnico  
Practicante y Maestro

##### Grupo II: Técnicos/as no titulados

###### Área 1:

Encargado/a – Contraмаestre/a  
Analista

###### Área 2:

Auxiliar de laboratorio  
Aspirante Técnico/a 2 año  
Aspirante Técnico/a 1 año

##### Grupo III: Mercantil

###### Área 1:

Corredor

##### Grupo IV: Administrativos

###### Área 1:

Jefe/a de 1ª

###### Área 2:

Oficial de 1ª  
Oficial de 2ª

Divendres, 4 de setembre de 2015

---

Àrea 3:

Auxiliar

Àrea 4:

Aspirante 2 año

Aspirante 1 año

Grupo V: Subalternos

Àrea 1:

Conserje/ordenanza

Guarda vigilante nocturno/portero

Telefonista

Grupo VI: Maestros

Àrea 1:

Maestro

Àrea 2:

Oficial 1ª

Oficial 2ª

Àrea 3:

Ayudante especialista

Àrea 4:

Aprendices 2 año

Aprendices 1 año

Grupo VII: Actividades complementarias

Àrea 1:

Auxiliar

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.

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

Segunda.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 4 de setembre de 2015

Tercera.

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

### ANEXO I

Tablas salariales año 2015.

|            |                                     | SB       | CC     | HE    |
|------------|-------------------------------------|----------|--------|-------|
| Grupo I:   | Técnicos/as titulados y secundarios |          |        |       |
| Área 1     | Director técnico.                   | 1.417,63 | 107,26 | 11,69 |
|            | Subdirector técnico.                | 1.350,47 | 107,26 | 11,16 |
|            | Técnico.                            | 1.229,92 | 107,26 | 10,23 |
| Área 2     | Ayudante técnico                    | 1.199,59 | 107,26 | 10,03 |
|            | Practicante y Maestro.              | 1.133,11 | 107,26 | 9,50  |
| Grupo II:  | Técnicos/as no titulados            |          |        |       |
| Área 1     | Encargado/a Contramaestre/a         | 1.150,90 | 107,26 | 9,64  |
|            | Analista                            | 1.133,11 | 107,26 | 9,50  |
| Área 2     | Auxiliar de laboratorio             | 1.120,90 | 107,26 | 9,38  |
|            | Aspirante técnico 2 año.            | 1.066,13 | 107,26 | 8,98  |
|            | Aspirante técnico 1 año             | 1.048,59 | 107,26 | 8,83  |
| Grupo III: | Mercantil                           |          |        |       |
| Área 1     | Corredor (1).                       | 1.150,90 | 107,26 | 9,64  |
| Grupo IV:  | Administrativos                     |          |        |       |
| Área 1     | Jefe de 1.                          | 1.199,59 | 107,26 | 10,03 |
| Área 2     | Oficial de 1.                       | 1.151,12 | 107,26 | 9,64  |
|            | Oficial de 2.                       | 1.139,06 | 107,26 | 9,55  |
| Área 3     | Auxiliar                            | 1.112,03 | 107,26 | 9,31  |
| Área 4     | Aspirante 2 año.                    | 1.058,01 | 107,26 | 8,90  |
|            | Aspirante 1 año                     | 1.038,82 | 107,26 | 8,77  |
| Grupo V:   | Subalternos                         |          |        |       |
| Área 1     | Conserje/Ordenanza                  | 1.130,16 | 107,26 | 9,48  |
|            | Guarda vigilante noct/portero       | 1.130,16 | 107,26 | 9,48  |
|            | Telefonista                         | 1.130,16 | 107,26 | 9,48  |
| Grupo VI:  | Maestros                            |          |        |       |
| Área 1     | Maestro.                            | 1.145,57 | 107,26 | 9,67  |
| Área 2     | Oficial 1 (2)                       | 1.125,91 | 107,26 | 9,54  |
|            | Oficial 2                           | 1.120,41 | 107,26 | 9,48  |
| Área 3     | Ayudante especialista               | 1.113,33 | 107,26 | 9,42  |
| Área 4     | Aprendices 2 año                    | 1.051,56 | 107,26 | 8,96  |
|            | Aprendices 1 año                    | 1.033,86 | 107,26 | 8,82  |
| Grupo VII: | Actividades complementarias         |          |        |       |
| Área 1     | Auxiliar                            | 1.110,57 | 107,26 | 9,41  |

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

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

### ANEXO II

Tablas salariales año 2016

|          |                                     | SB       | CC     | HE    |
|----------|-------------------------------------|----------|--------|-------|
| Grupo I: | Técnicos/as titulados y secundarios |          |        |       |
| Área 1   | Director técnico.                   | 1.431,81 | 108,33 | 11,81 |
|          | Subdirector técnico.                | 1.363,97 | 108,33 | 11,27 |

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 4 de setembre de 2015

|            |                               | SB       | CC     | HE    |
|------------|-------------------------------|----------|--------|-------|
| Àrea 2     | Técnico.                      | 1.242,22 | 108,33 | 10,33 |
|            | Ayudante técnico              | 1.211,59 | 108,33 | 10,13 |
|            | Practicante y Maestro.        | 1.144,44 | 108,33 | 9,60  |
| Grupo II:  | Técnicos/as no titulados      |          |        |       |
| Àrea 1     | Encargado/a Contramaestre/a   | 1.162,41 | 108,33 | 9,74  |
|            | Analista                      | 1.144,44 | 108,33 | 9,60  |
| Àrea 2     | Auxiliar de laboratorio       | 1.132,11 | 108,33 | 9,47  |
|            | Aspirante técnico 2 año.      | 1.076,79 | 108,33 | 9,07  |
|            | Aspirante técnico 1 año       | 1.059,08 | 108,33 | 8,92  |
| Grupo III: | Mercantil                     |          |        |       |
| Àrea 1     | Corredor (1).                 | 1.162,41 | 108,33 | 9,74  |
| Grupo IV:  | Administrativos               |          |        |       |
| Àrea 1     | Jefe de 1.                    | 1.211,59 | 108,33 | 10,13 |
| Àrea 2     | Oficial de 1.                 | 1.162,63 | 108,33 | 9,74  |
|            | Oficial de 2                  | 1.150,45 | 108,33 | 9,65  |
| Àrea 3     | Auxiliar                      | 1.123,15 | 108,33 | 9,40  |
| Àrea 4     | Aspirante 2 año.              | 1.068,59 | 108,33 | 8,99  |
|            | Aspirante 1 año               | 1.049,21 | 108,33 | 8,86  |
| Grupo V:   | Subalternos                   |          |        |       |
| Àrea 1     | Conserje/Ordenanza            | 1.141,46 | 108,33 | 9,57  |
|            | Guarda vigilante noct/portero | 1.141,46 | 108,33 | 9,57  |
|            | Telefonista                   | 1.141,46 | 108,33 | 9,57  |
| Grupo VI:  | Maestros                      |          |        |       |
| Àrea 1     | Maestro.                      | 1.157,03 | 108,33 | 9,77  |
| Àrea 2     | Oficial 1 (2)                 | 1.137,17 | 108,33 | 9,64  |
|            | Oficial 2                     | 1.131,61 | 108,33 | 9,57  |
| Àrea 3     | Ayudante especialista         | 1.124,46 | 108,33 | 9,51  |
| Àrea 4     | Aprendices 2 año              | 1.062,08 | 108,33 | 9,05  |
|            | Aprendices 1 año              | 1.044,20 | 108,33 | 8,91  |
| Grupo VII: | Actividades complementarias   |          |        |       |
| Àrea 1     | Auxiliar                      | 1.121,68 | 108,33 | 9,50  |

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

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

Barcelona, 12 d'agost de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès