Administració Autonòmica

2015-08364
Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ d'11 d'agost de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcción, de la província de Tarragona, per als anys 2015-2017 (codi de conveni núm. 43001475011996).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de la construcción de la provincia de Tarragona, subscrit per part empresarial per l'Associació de comerç de materials de la construcción i per part dels treballadors pels sindicats d'UGT i CCOO, en data 30 de març de 2015 i presentat per les mateixes parts en data 24 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació;

RESOLC:
1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del comerç de materials de la construcción de la provincia de Tarragona, per als anys 2015-2017 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 11 d'agost de 2015.
Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal signado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del comercio de materiales de construcción de la provincia de Tarragona

Capitulo I. Ámbito

Artículo 1. Determinación de las Partes
El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, de una parte (ASSOCIACIO EMPRESARIAL DE MATERIALS DE CONSTRUCCIO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA), y por otra, por las centrales sindicales Federació de Treballadors de Serveis per la Movilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT), y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito funcional
El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas cuya actividad principal sea el Comercio de Materiales de Construcción, incluyéndose, específicamente:
- Cementos, Cales y Yesos.
- Fibrocementos y otros productos derivados del cemento.
- Azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos similares.
- Saneamiento.
- Maquinaria y herramientas de construcción.

Artículo 3. Ámbito territorial
El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Tarragona, aún cuando el domicilio social de las mismas radique en otra provincia distinta.

Artículo 4. Ámbito personal
Afecta a todos los trabajadores que presten servicios en las empresas incluidas en los ámbitos funcional y territorial.

CIE: BOPT-I-2015-08364

Capitulo II. Vigencia, duración y prórroga

Artículo 5. Vigencia
El presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de abril de 2015.

Artículo 6. Duración
La duración de esta Convenio se extenderá desde la fecha anteriormente indicada al 31 de diciembre de 2017.

Artículo 7. Prórroga
A partir del 1 de enero de 2018 el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 30 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

Capitulo III. Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad y garantía personal

Artículo 8. Prelación de Normas
Las Normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre las empresas y el personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, teniendo carácter supletorio del mismo el Estatuto de los Trabajadores y sus Normas complementarias.

Artículo 9. Absorción y Compensación
Las mejoras voluntarias y a cuenta convenio establecidos por parte de la empresa o fruto de acuerdo entre empresa y trabajador que se hayan establecido a partir de la fecha 1 de enero de 2015, se regirán por los criterios generales y la normativa legal respecto a la compensación y absorción, siempre y cuando así se haya acordado entre las partes. Respecto de los pluses “ad personam” que se hayan establecido a partir de la fecha 1 de enero de 2002, solo serán compensables y absorbibles cuando conste por escrito que ésta ha sido la voluntad de la empresa otorgante o de las partes que lo han acordado. De no ser así, los mismos no tendrán carácter de compensables ni absorbibles.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, estimando que sus condiciones están las unas en función de las otras y estableciendo que cualquier variación que tenga incidencia económica, independientemente de su causa, provocará un evidente desequilibrio que será necesario redistribuir.

Artículo 11. Garantía personal
Se respetarán las garantías personales que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, todo ello sin perjuicio de las absorciones y compensaciones que precedan a tenor de lo previsto en el Artículo 8º del presente Convenio.

Capitulo IV. Interpretación y/o aplicación del convenio

Artículo 12. Comisión Paritaria
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 estable para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 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.
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.

CIE: BOPT-I-2015-08364

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:
CCOO Serveis, c/ August, 48 2ª planta 43003- Tarragona
PATRONAL, c/ Pau Casals, 9 – 43005 Tarragona
SMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, planta 4ª de Barcelona 08001
Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:
A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
B) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capitulo V. Régimen de trabajo

Artículo 13. Organización del Trabajo
La Organización del trabajo, con sujeción a las Normas del presente Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, la cual informará a los Comités, Delegados y Secciones Sindicales, de las decisiones que pudieran afectarles.

Artículo 14. Polivalencia
Con la finalidad de racionalizar y optimizar las tareas laborales de las empresas, los trabajadores afectados se comprometen a una total polivalencia de funciones, con el único límite de las que requieran titulación específica o de que no se tuviesen los conocimientos necesarios para las mismas. En caso de que se desarrollen trabajos de categoría superior de manera transitoria se aplicará el Artículo 15º del presente Convenio. La aplicación de la presente Cláusula de Polivalencia nunca podrá ir en detrimento de los derechos económicos de los trabajadores.
Como consecuencia de la polivalencia a que se refiere este artículo, el trabajador/ra que realice una función de superior categoría de forma prioritaria, podrá reclamar el ascenso siempre que las tareas de la categoría superior se desarrollen en un periodo de tiempo de cinco meses en doce o siete meses en veinticuatro.

Artículo 15. Período de prueba
El periodo de prueba para el personal consistirá en:
A) Personal contratado por un periodo de hasta 6 meses y contratos por obra o servicio determinado.
Jefes de las distintas áreas: tres meses.
Encargados y Vigilantes: 45 días naturales.
El resto de personal no citado: 20 días naturales.
B) Personal con un contrato indefinido o por un período de más de 6 meses:
Jefes de las distintas áreas: cinco meses.
Encargados y Viajantes: tres meses.
El resto del personal no citado: dos meses.

Artículo. 16 Consolidación Ascenso (Periodo de Prueba)
Las ascensiones de personal tendrán los siguientes periodos de prueba:
Jefes de Área y Encargados: seis meses
Resto de personal: tres meses

Artículo 17. Contratación y empleo.
Contratos eventuales. Podrán celebrarse contratos de duración determinada, en los términos establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos:
En caso de promociones y/o campaña de productos, acumulación de tareas, aumento de pedidos y periodos punta de ventas.
La duración de los contratos celebrados por las causas señaladas, se adaptará al tiempo necesario para paliar o superar las eventualidades descritas.

CIE: BOPT-I-2015-08364

El volumen total de contratación bajo esta modalidad temporal, no podrá superar en ningún caso el 30% de la plantilla que tuviera la empresa en el momento de la contratación. Las fracciones que resultasen de la aplicación de este porcentaje, se considerarán como unidades.
Contrato en prácticas. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años o 7 cuando se concierte con un trabajador con discapacidad y de acuerdo con las reglas contempladas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
Contrato para la formación del aprendizaje. Tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en un a empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo y rigiéndose por las reglas contempladas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI. Jornada laboral, horario, fiestas y vacaciones

Artículo 18. Jornada y horario

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral establecida para los trabajadores afectados será de 1790 horas. Se respetarán en todo caso los descansos y festivos legalmente establecidos.
Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán redistribuir irregularmente la jornada anual pactada, estableciendo un mayor número de horas de trabajo en los meses o semanas de mayor demanda. Esto, en ningún caso deberá significar que se exceda de la jornada anual. La citada medida será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. Fiestas y vacaciones

Durante la vigencia del presente Convenio el personal tendrá derecho a disfrutar de las fiestas fijadas en el Calendario Oficial aprobado por la Generalitat de Catalunya para la provincia de Tarragona.
Se establece un decimoquinto día festivo que se disfrutará el día de Sant Jordi (23 de abril). En caso de que la citada fiesta coincidiese en domingo, se trasladará al día siguiente hábil.
La duración de las vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal o la proporción que corresponda de los 31 días de no haberse llegado a los doce meses de antigüedad.
Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos, excepto en las empresas que cierren durante un determinado período de tiempo, en el que las mismas se desarrollarán en el citado período y si quedasen aún días sin disfrutar se procederá de acuerdo al sistema anteriormente descrito.
El período de vacaciones se determinará de común acuerdo entre empresas y trabajadores y se hará público durante el primer trimestre del año, sin perjuicio del contenido del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.
El disfrute de las vacaciones tendrá lugar entre los meses de junio y septiembre.
En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capitulo VII. Condiciones económicas

Artículo 20. Condiciones económicas

Para el año 2015, se establece un incremento de las tablas salariales del presente Convenio tanto del anexo I, II como III, del 0,6%.
Respecto al año 2016, se establece un incremento de las tablas salariales del presente Convenio tanto del anexo I, II como III, del 0,6%.
Respecto al año 2017, se establece un incremento de las tablas salariales del presente Convenio tanto del anexo I, II como III, del 0,6%.
Se compone de un salario base Convenio y de un complemento salarial denominado plus convenio. Ambos tienen carácter mensual computando, al efecto, mensualidades de treinta días.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones anuales en los meses de junio y diciembre, con anterioridad al día 22 de cada uno de ellos. El importe de cada una de las pagas está contenido en las tablas del anexo II.

CIE: BOPT-I-2015-08364

Artículo 22. Horas extras.
Las empresas eliminarán, en lo posible, la realización de Horas Extras; el valor de las mismas está contenido en las Tablas anejas al Convenio.

Artículo 23. Licencias y permisos
El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que se justifiquen ambos extremos.
b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo y dos días en los casos de, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cinco días. Será aplicable asimismo a las parejas de hecho siempre que justifiquen este extremo.
c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una Norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando en cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 de esta Ley.
e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
f) Un día por casamiento de familiares de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad. Será aplicable, asimismo, a las parejas de hecho siempre que justifiquen este extremo.
g) Un día por Comunión de los descendientes de primer grado, siempre que la misma tenga lugar en día laborable.
h) Un día para asuntos propios, con un plazo de preaviso de cinco días.
i) El tiempo necesario para asistir al médico, con la oportuna justificación.
La justificación del carácter de Pareja de Hecho deberá realizarse mediante certificación del Registro correspondiente.
Los permisos retribuidos descritos en el apartado b) podrán disfrutarse mientras dure la situación del hecho causante que de lugar a dicha licencia.

Artículo 24. Permiso acumulación periodo lactancia
A petición de la madre o el padre, se podrán acumular 14 días hábiles de licencia retribuida por lactancia, a la baja por maternidad.

Artículo 25. Prendas de trabajo
Las empresas entregarán a su personal uniformes u otras prendas análogas, de calidad adecuada, para la realización de los trabajos asignados a cada trabajador.
La provisión de estas prendas se efectuará al iniciarse la relación laboral, entregándose dos prendas la primera vez, debiendo el trabajador mantenerlas en las debidas condiciones de limpieza y conservación. La reposición de las prendas se realizará cada seis meses. Su uso es obligatorio durante la jornada de trabajo.
Cuando cese en la empresa, tendrán que devolver la indumentaria que se les haya facilitado, pudiendo retenerse la Liquidación de partes proporcionales en garantía de este extremo.

Artículo 26. Dietas
Al personal que realice desplazamientos por orden de la empresa fuera de su residencia habitual o que no pueda acudir a comer a su domicilio por necesidades de la empresa, se le abonarán los siguientes emolumentos.
Media dieta: 10 euros
Dieta completa: 28 euros
Cuando el personal para realizar los desplazamientos por cuenta de la empresa utilice su vehículo particular, percibirá en concepto de gastos la cantidad de 0´19 euros por kilómetro.

Artículo 27. Accidente laboral
Las empresas suscribirán un seguro para los casos de fallecimiento o Incapacidad Permanente Total o Absoluta a causa de Accidente de Trabajo con derecho a percibir una Indemnización de 18.000 €. Las empresas tendrán libertad absoluta para concertar la cobertura de este riesgo con la Entidad Aseguradora que elija.
Asimismo, suscribirán un seguro para los casos de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivada de Enfermedad Común con derecho a percibir una indemnización de 8.000 euros.

CIE: BOPT-I-2015-08364

Artículo 28. Preavisos por cese
Siempre que la empresa no adeude al trabajador más de dos mensualidades vencidas, éste deberá preavisar al empresario cuando pretenda cesar voluntariamente en la empresa.
En el caso de los jefes de área, encargados y viajantes, el preaviso se deberá realizar con 30 días naturales de antelación. Para el resto de los trabajadores, el plazo de preaviso será de 15 días naturales.
En caso de incumplimiento de los plazos de preaviso citados, la empresa podrá descontar de los haberes pendientes del trabajador, una cantidad equivalente al salario de los días de retraso en el preaviso.

Capitulo VIII. Derechos y garantías sindicales

Artículo 29. Derechos sindicales
Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías, derechos y funciones establecidos en cada momento por la Legislación general. Las secciones sindicales, los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, serán informados por la Dirección de las empresas de cuestiones relativas a:
a) Negociación Colectiva.
b) Sistemas de trabajo.
c) Seguridad e Higiene.
d) Clasificación profesional del personal.
e) Movilidad geográfica.
f) Expedientes de Regulación de Empleo.
Así mismo, serán informados de todos los temas que se contemplan en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
Las empresas reconocen a los trabajadores el derecho a sindicarse libremente.
Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin que se perturbe la normal actividad de la empresa.
Los representantes sindicales dispondrán de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, según la escala siguiente:
Hasta 50 trabajadores: 16 horas
Entre 51 y 100 trabajadores: 25 horas
Entre 101 y 150: 30 horas.
A partir de 151 trabajadores: 40 horas.

Capitulo IX. Régimen sancionador

Artículo 30. Faltas y sanciones de las personas trabajadoras
La Dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.
La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas
Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador
La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.
En base a lo anterior,

CIE: BOPT-I-2015-08364

Falta leve.
Se consideran faltas leves las siguientes:
1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2) Hasta 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
4) Pequeños descuidos en la conservación del material.
5) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
7) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia pública.
8) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o retrasarse en el mismo más de 30 minutos.
9) El uso del teléfono móvil privado durante la jornada y horario laboral, salvo que el trabajador no pueda disponer del teléfono de la empresa.

Falta grave.
Se calificarán como faltas graves las siguientes:
1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cometidas en el período de un mes, siempre que sean inferiores las mismas a 30 minutos.
2) El retraso de más de un día al trabajo, de más de 30 minutos, durante el período de un mes o más de dos días en el período de dos. La ausencia injustificada al mismo, de más de un día, en el período de dos meses.
3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4) La simulación de enfermedad o accidente.
5) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio, si la misma implicara quebranto manifiesto para el trabajo o tuviese lugar en presencia de público, podrá ser considerada como muy grave.
6) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
7) El descuido en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, así como en el tratamiento a los artículos confiados.
8) Falta notoria de respeto o consideración al público.
9) Discusiones con sus compañeros de trabajo en presencia del público.
10) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11) La embriaguez o la falta de compostura fuera de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12) No aportar, en los plazos establecidos, el parte de baja de ILT, siempre que la empresa tuviera conocimiento de la situación de imposibilidad de acudir al trabajo; de no producirse esta última situación, se considerará falta muy grave.
13) El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
14) La reincidencia en más de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento.
15) Utilización del vehículo de la empresa por razones ajenas al trabajo.
16) Utilización de Internet con finalidades distintas a las tareas inherentes al puesto de trabajo.

Falta muy grave
Se consideran faltas muy graves las siguientes:
1) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.
2) Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
3) La ausencia injustificada al trabajo, de más de dos días, en el período de dos meses.
4) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5) La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que éste segundo caso fuera habitual.
6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7) Revelar a elementos extraños, datos de la empresa de reserva obligada.

CIE: BOPT-I-2015-08364

8) Dedicarse a actividades que pudieran constituir competencia desleal a la empresa.
9) Incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
10) Los malos tratos, de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
11) La blasfemia habitual, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
12) La falta de aseo, siempre que sobre ella se hubiese llamado anteriormente la atención al trabajador.
13) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor encomendada.
14) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15) La condena por sentencia firme por más de seis meses, se considerará causa suficiente de Despido.
16) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre trabajadores/as de la empresa. Estos supuestos, en caso de que sean ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejercieran sobre personas con contratos temporales, se consideran además de faltas muy grave, como abuso de autoridad.
17) El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, reiterada y sistemática que atente contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.
La persona que sufra cualesquiera de los acosos definidos – sexual o moral – lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. La no puesta en conocimiento a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quién deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos.
18) La reincidencia en mas de tres faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un semestre, independientemente de que las mismas hubieran sido sancionadas o no en su momento, excepto para el caso de incumplimientos de higiene y seguridad en el trabajo, en que el plazo será de una anualidad.

La lista de conductas tipificadas, en modo alguno es exhaustiva y cualquier otra que no estuviera aquí reflejada tendría que aplicarse por analogía la conceptuación que corresponda a la misma.

Artículo 31. Clase de Sanciones
Por las faltas señaladas, podrán imponerse las siguientes sanciones:
Por faltas leves:
Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta días, despido disciplinario.
Las faltas deberán ser comunicadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32. Prescripción de las Faltas
Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capitulo X

Artículo 33. Excedencia
Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha en que finalice el premiso de maternidad.
También tendrán derecho a un periodo de excedencia de curación no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

CIE: BOPT-I-2015-08364

La excedencia aquí contemplada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.
Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 34. Incapacidad Temporal
En las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación pública a efectos de que el trabajador perciba el 85% de la base reguladora de la prestación de Incapacidad temporal.

Artículo 35. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo
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.
En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 36. Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos Laborales
A efectos de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, es de aplicación la Ley 31/95 de 8 de noviembre, la cual establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Artículo 37. Formación Profesional
La representación de los trabajadores y de las empresas es consciente de la necesidad de avanzar conjuntamente a un modelo de profesionalidad y especialización del sector, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social.
Por ello, solamente desde el diálogo y la colaboración puede avanzarse 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 cualificación profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios, debido a esto, se acuerda:
Trabajar para conseguir un sector de profesionalidad y capacidad.
Para la consecución de los objetivos anteriores, se creará una Comisión mixta, que planificará y desarrollará un programa de Formación Profesional para el sector.

Artículo 38. 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

CIE: BOPT-I-2015-08364

empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación de la Delegación de Tarragona 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 39. Sistemas de Control de los trabajadores mientras prestan su actividad laboral
Las partes pactan la potestad empresarial respecto de la instalación de equipos Audiovisuales a efectos de controlar la actividad en tiendas, cajas, zonas de carga, etc…, quedando expresamente excluida la posibilidad de que los citados equipos se instalen en vestuarios, aseos y lugares donde no se desarrolle actividad laboral.
El resultado de la utilización de los antedichos elementos, no podrá utilizarse a efectos probatorios en caso de sanciones que no tengan la tipificación de muy graves, en el presente convenio, a menos que con anterioridad se haya producido una amonestación por escrito al trabajador afectado respecto a similares conductas a las que se pretenda sancionar.
Una vez transcurridos seis meses desde la última amonestación en este sentido, renacerá de nuevo la obligación de actuar conforme se ha expresado en el apartado anterior.

Artículo 40. Contratación de Trabajadores Minusválidos
Las empresas con plantillas de 50 o mas trabajadores deberán cumplir con lo dispuesto en la legislación vigente de Integración Laboral de los Minusválidos y a sus normas de desarrollo.

Artículo 42. Principio de igualdad Retributiva
Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, aplicarán el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquiera otra condición, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 43. Protección a los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género.
Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
Entre las mismas cabe destacar:
1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4 .Anticipación del periodo vacacional.

Artículo. 44 Privación del Permiso de Conducir
La pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir por causas directamente relacionadas con la prestación laboral no impedirá que el trabajador continúe percibiendo el salario que tiene asignado según su categoría en ese momento., pudiendo la empresa asignarle otro puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio.
Todo ello, siempre que la pérdida íntegra de todos los puntos del permiso de conducir no se deba a conducción temeraria imputable al conductor, ingestión de drogas o alcohol u omisión del deber de socorro en caso de accidente.

Capitulo XI. Clasificación profesional

Artículo 45. Condiciones Generales
1. Normas Generales
La clasificación se realizará en grupos profesionales, desglosado en áreas funcionales y/o puestos de trabajo, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores. Dichos Grupos se estructuraran en los niveles salariales del Anexo I así como de conformidad a lo dispuesto en el artículo 46 del presente convenio.
La movilidad funcional prevista en el artículo 39 del ET solo se podrá llevar a cabo dentro del mismo grupo y área funcional. En ese sentido, deberá respetarse los niveles salariales existentes para cada puesto de trabajo

CIE: BOPT-I-2015-08364

La dirección de la empresa realizará la clasificación del trabajador, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.
Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores, y ocasionalmente superiores.
Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución de los trabajadores, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.
2. Factores de Valoración
Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:
A) Conocimiento
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
Este factor se divide en dos subfactores:
a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas; en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar, e interrelacionar, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

3. Formación y desarrollo profesional.
Cuando se le requiera al trabajador realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.
4. Garantías funcionales
La distribución de los grupos profesionales se realizará en 3 áreas funcionales: Comercial, Administración y Logística-Servicios. La movilidad entre las áreas funcionales para cada uno de los grupos profesionales no tendrá limitación alguna.

Artículo 46. Cuadro grupos profesionales/Aéreas funcionales y puestos de trabajo

Gr./areas	Compras/venta	Adm./servicios	Almacen/expedición
I	Jefe/a compras/ventas	jefe/a administracion	jefe/a delegación /centro
		jefe/a personal	jefe/a de sección

CIE: BOPT-I-2015-08364

Gr./areas	Compras/venta	Adm./servicios	Almacen/expedición
II	viajante I tecn. Cial.	oficial administrativo	chofer/gruista (carnet 1ª)
		dibujante/deliniante	chofer
III	viajante II tecn. Cial		oficial conductor medios mecanicos
	escaparatista		
IV	dependiente		mozo repartidor
V		auxiliar administrativo	mozo
VI			vigilante
			limpiador

Anexo I

Tablas salariales 2015 – 0,6%		
	Salario base	Plus convenio
Área de administración y servicios		
Jefe de administración	687,78	687,78
Jefe de personal	687,78	687,78
Oficial administrativo	687,78	392,96
Aux. administrativo	687,78	97,81
Dibujante/delineante	687,78	392,96
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centre	687,78	817,79
Jefe de sección	687,78	687,78
Chofer/gruista (carnet 1ª)	687,78	478,98
Chofer	687,78	442,11
Oficial-conductor de medios mecánicos	687,78	392,96
Mozo repartidor	687,78	213,75
Mozo	687,78	97,81
Vigilante	687,78	97,81
Personal de limpieza	687,78	73,60
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas	687,78	687,78
Viajante I técn. cial.	687,78	540,37
Viajante II técn. cial.	687,78	392,96
Dependiente	687,78	197,84
Aparadorista	687,78	392,96

Anexo II

Pagues extraordinarias 2015		
Área de administración y servicios		
Jefe de administración		1.375,58
Jefe de personal		1.375,58
Oficial administrativo		1.080,76
Aux. administrativo		785,60
Dibujante/delineante		1.080,76
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centre		1.505,58

CIE: BOPT-I-2015-08364

Jefe de sección		1.375,58
Chofer/gruista carnet 1ª		1.166,79
Chofer		1.130,75
Oficial-conductor de medios mecánicos		1.080,76
Mozo/repartidor		901,59
Mozo		785,60
Vigilante		785,60
Personal de limpieza		761,39
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas		1.375,58
Viajante I tecn. cial.		1.228,18
Viajante II tecn. cial.		1.080,76
Dependiente		885,63
Aparadorista		1.080,76

Anexo III

Horas extraordinarias 2015		
Área de administración y servicios		
Jefe de administración		11,67
Jefe de personal		11,67
Oficial administrativo		9,20
Aux. administrativo		6,77
Dibujante/delineante		9,20
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centro		12,69
Jefe de sección		11,67
Chofer/gruista 1ª		9,81
Chofer		9,50
Oficial-conductor de medios mecánicos		9,50
Mozo repartidor		7,54
Mozo		6,76
Vigilante		6,76
Personal de limpieza		6,53
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas		11,67
Viajante I tecn. cial.		10,29
Viajante II tecn. cial.		9,20
Dependiente		7,56
Aparadorista		9,20

Anexo I

Tablas salariales 2016 – 0,6%		
	Salario base	Plus convenio
Área de administración y servicios		
Jefe de administración	691,91	691,91
Jefe de personal	691,91	691,91

CIE: BOPT-I-2015-08364

Tablas salariales 2016 – 0,6%		
	Salario base	Plus convenio
Aux. administrativo	691,91	98,40
Dibujante/delineante	691,91	395,32
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centre	691,91	822,69
Jefe de sección	691,91	691,91
Chofer/gruista (carnet 1ª)	691,91	481,86
Chofer	691,91	444,76
Oficial-conductor de medios mecánicos	691,91	395,32
Mozo repartidor	691,91	215,03
Mozo	691,91	98,40
Vigilante	691,91	98,40
Personal de limpieza	691,91	74,04
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas	691,91	691,91
Viajante I técn. cial.	691,91	543,62
Viajante II técn. cial.	691,91	395,32
Dependiente	691,91	199,02
Aparadorista	691,91	395,32

Anexo II

Pagues extraordinarias 2016		
Área de administración y servicios		
Jefe de administración		1.383,83
Jefe de personal		1.383,83
Oficial administrativo		1.087,24
Aux. administrativo		790,32
Dibujante/delineante		1.087,24
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centre		1.514,62
Jefe de sección		1.383,83
Chofer/gruista carnet 1ª		1.173,79
Chofer		1.137,54
Oficial-conductor de medios mecánicos		1.087,24
Mozo/repartidor		907,00
Mozo		790,32
Vigilante		790,32
Personal de limpieza		765,96
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas		1.383,83
Viajante I tecn. cial.		1.235,55
Viajante II tecn. cial.		1.087,24
Dependiente		890,94
Aparadorista		1.087,24

CIE: BOPT-I-2015-08364

Anexo III

Horas extraordinarias 2016		
Área de administración y servicios		
Jefe de administración		11,74
Jefe de personal		11,74
Oficial administrativo		9,26
Aux. administrativo		6,82
Dibujante/delineante		9,26
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centro		12,77
Jefe de sección		11,74
Chofer/gruista 1ª		9,87
Chofer		9,55
Oficial-conductor de medios mecánicos		9,55
Mozo repartidor		7,58
Mozo		6,80
Vigilante		6,80
Personal de limpieza		6,57
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas		11,74
Viajante I tecn. cial.		10,35
Viajante II tecn. cial.		9,26
Dependiente		7,60
Aparadorista		9,26

Anexo I

Tablas salariales 2017 – 0,6%		
	Salario base	Plus convenio
Área de administración y servicios		
Jefe de administración	696,06	696,06
Jefe de personal	696,06	696,06
Oficial administrativo	696,06	397,69
Aux. administrativo	696,06	98,99
Dibujante/delineante	696,06	397,69
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centre	696,06	827,63
Jefe de sección	696,06	696,06
Chofer/gruista (carnet 1ª)	696,06	484,75
Chofer	696,06	447,43
Oficial-conductor de medios mecánicos	696,06	397,69
Mozo repartidor	696,06	216,32
Mozo	696,06	98,99
Vigilante	696,06	98,99
Personal de limpieza	696,06	74,48

CIE: BOPT-I-2015-08364

Tablas salariales 2017 – 0,6%		
	Salario base	Plus convenio
Jefe de compras y ventas	696,06	696,06
Viajante I técn. cial.	696,06	546,88
Viajante II técn. cial.	696,06	397,69
Dependiente	696,06	200,22
Aparadorista	696,06	397,69

Anexo II

Pagues extraordinarias 2017		
Área de administración y servicios		
Jefe de administración		1.392,13
Jefe de personal		1.392,13
Oficial administrativo		1.093,76
Aux. administrativo		795,06
Dibujante/delineante		1.093,76
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centre		1.523,70
Jefe de sección		1.392,13
Chofer/gruista carnet 1ª		1.180,83
Chofer		1.144,36
Oficial-conductor de medios mecánicos		1.093,76
Mozo/repartidor		912,44
Mozo		795,06
Vigilante		795,06
Personal de limpieza		770,55
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas		1.392,13
Viajante I tecn. cial.		1.242,96
Viajante II tecn. cial.		1.093,76
Dependiente		896,29
Aparadorista		1.093,76

Anexo III

Horas extraordinarias 2017		
Área de administración y servicios		
Jefe de administración		11,81
Jefe de personal		11,81
Oficial administrativo		9,31
Aux. administrativo		6,86
Dibujante/delineante		9,31
Personal de almacén y expediciones		
Jefe de delegación/centro		12,85
Jefe de sección		11,81
Chofer/gruista 1ª		9,93
Chofer		9,61

CIE: BOPT-I-2015-08364

Horas extraordinarias 2017		
Oficial-conductor de medios mecánicos		9,61
Mozo repartidor		7,63
Mozo		6,85
Vigilante		6,85
Personal de limpieza		6,61
Área de compras y ventas		
Jefe de compras y ventas		11,81
Viajante I tecn. cial.		10,41
Viajante II tecn. cial.		9,31
Dependiente		7,65
Aparadorista		9,31

CIE: BOPT-I-2015-08364