

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/185/2020, de 10 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu per a les empreses comercials de serveis d'empaquetats, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers (codi de conveni núm. 79001635012000).**

Vist el text del Conveni col·lectiu per a les empreses comercials de serveis d'empaquetats, enfaixat i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers, subscrit en dates 13 de març i 9 de desembre de 2019, en representació dels treballadors per Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors, i en representació de la part empresarial pel Gremi d'envasadors i manipuladors de tota classe de productes, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 10 de gener de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball, d'àmbit autonòmic de Catalunya per a les empreses comercials de serveis de empaquetats, enfaixat, i qualsevol altra manipulació de productes propietat de tercers anys 2011 al 2018

Capítol I

Àmbit d'aplicació

Article 1

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Àmbit funcional

El present conveni col·lectiu obliga a les empreses comercials i de serveis i els seus treballadors dedicades a l'empaquetatge, enfaixat, emblistat, ensobrat, etc. en plàstic, cartró o altres materials; així com també que facin encolats, etiquetats, marcatges, direccionats i qualsevol altra manipulació d'un producte propietat de tercers.

S'exclouen expressament de l'aplicació del present conveni totes aquelles empreses que l'objecte social escripturat o activitat principal no s'ajusti a la definició de les activitats més a dalt indicades

Les parts signatàries del conveni són :

Per la part social els sindicats Comissions Obreres de Catalunya i el Sindicat Unió General de Treballadors.

Per la part empresarial el Gremi d'Envasadors i Manipuladors de tota Classe de Productes

Article 2

Àmbit territorial

El present conveni afectarà a tots els centres de treball que, compresos en l'àmbit funcional del mateix, es trobin situats a Catalunya, encara que el domicili social de l'empresa al que pertanyin radiqui fora de dit territori autonòmic.

Article 3

Àmbit personal

Les condicions de treball aquí regulades afectaran a tots els treballadors inclosos en els àmbits funcional i territorial, excepte als qui es trobin compresos en les excepcions del art.1.3 de l'Estatut dels treballadors.

S'exclouen entre d'altres:

Els càrrecs d'alta direcció, alt govern i alt consell.

El personal tècnic al que se li encomani algun servei determinat, sense continuïtat en el treball ni subjecció a jornada i que, per això, no figuri en la plantilla de l'empresa.

Les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sempre que quedin personalment obligades a respondre del bon fi de l'operació, i assumint-ne el risc i ventura d'aquesta.

Els treballadors autònoms que realitzen els treballs de repartiment, amb vehicle propi, i subjectes a relació mercantil, amb les empreses respectives

Article 4

Àmbit temporal

Aquest conveni entrarà en vigor en el moment que sigui signat per les parts negociadores, independentment de la seva publicació oficial.

La seva durada serà de 8 anys, és a dir des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2018.

Té efecte retroactiu a comptar des de l'1 de gener de 2011 pel que fa a les condicions econòmiques, però pel que fa a la retribució per hores extraordinàries i compensació de despeses, entraran en vigor a partir de la signatura del conveni. Els endarreriments es pagaran en el termini màxim de tres mesos.

Article 5

Denúncia

La denúncia del conveni per qualsevol de les parts s'efectuarà entre els 90 i 30 dies abans de la finalització de la vigència del conveni.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

S'haurà de formalitzar la denúncia per escrit i dirigir-se a totes les representacions sindicals i empresarials i davant l'autoritat laboral competent consignant els punts que es volen modificar.

En el concret cas que no es formuli denúncia alguna del conveni en la forma reglamentària i hi hagi una pròrroga o més per tàcita reconducció, que ja s'ha determinat, en cadascuna de les presumptes pròrrogues i amb efectes d'inici de l'any que es tracti, els salaris vigents per aplicació d'aquest conveni han de gaudir de la mateixa evolució que experimentin els salaris del conveni d'àmbit estatal pel sector de les arts gràfiques, codi conveni núm. 99000355011982 per l'expressat any.

Article 6

Pròrroga

En cas que cap de les parts legitimades denunciés el conveni dins del termini establert, el conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes que hauran de coincidir amb el de la vigència del referit conveni d'àmbit estatal pel sector de les arts gràfiques.

Si, contràriament, qualsevol d'ambdues parts signatàries hagués denunciat el conveni, i transcorregut un any des de la finalització de la seva vigència, no s'arribés a un acord al si de la comissió negociadora, les parts es sotmetran als procediments de conciliació i, en el seu cas, si així ho decidissin les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstant, per acord de la pròpia Comissió negociadora, les parts podran ampliar l'esmentat termini d'un any de negociació i eficàcia del conveni fins a sis mesos més. Aquest acord haurà de publicar-se. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, en el seu cas, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà la eficàcia del conveni.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions que es pacten, qualsevol que sigui la seva naturalesa i contingut, constitueixen un conjunt unitari indivisible, acceptant-se per les parts que ho subscriuen que les obligacions que recíprocament contreuen tenen una contraprestació equivalent amb els drets que adquireixen, considerant tot això en el seu conjunt i en còmput anual, sense que per tant els pactes que es formalitzen puguin ser interpretats o aplicats en forma aïllada i amb independència dels altres.

En el supòsit que la jurisdicció competent, en l'ús de les seves facultats, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present conveni, les parts negociadores consideraran si és vàlid per si sol la resta del text aprovat o bé, si és necessària una nova o total o parcial renegociació del mateix. Si es donés aquest supòsit, les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents al de la fermesa de la resolució corresponent, a fi de resoldre el problema plantejat.

Si en el termini de noranta dies, a partir de la data de fermesa de la resolució en qüestió, les parts signatàries no aconseguissin un acord, es comprometen a fixar un calendari de reunions per a la negociació del Conveni en la seva totalitat.

Article 8

Condicions més beneficioses

Es respectaran com drets adquirits ad personam, les situacions personals que poguessin existir a la data de la signatura d'aquest conveni que, computades en el seu conjunt i còmput anual, resultessin superiors a les establertes en el mateix.

Article 9

Compensació-Absorció

1. Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en el present conveni, siguin o no de caràcter salarial, són compensables en el seu conjunt i còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que vinguessin satisfent les empreses, bé sigui per imperatiu legal, Conveni col·lectiu, laude, contracte individual, ús o costum,

CVE-DOGC-A-20029035-2020

concessió voluntària de les empreses o qualssevol altres causes.

2. Dites condicions també seran absorbibles, fins allà on arribin i en còmput anual, pels augments que en el futur poguessin establir-se en virtut de preceptes legals, Convenis col·lectius, contractes individuals de treball i per qualssevol altres causes.

3. Qualsevol variació en les disposicions generals futures o passades sobre retribució només tindran eficàcia pràctica, si en el seu conjunt global i còmput anual, sobrepassessin el nivell d'aquest conveni, igualment, en global i còmput anual.

Article 10

Vigència dels convenis d'un altre àmbit

Els convenis de qualsevol altre àmbit que estiguin vigents en el moment de l'entrada en vigor de aquest Conveni col·lectiu, mantindran la seva vigència en tot el seu contingut.

Capítol II

Organització del treball

Article 11

Direcció i control del treball

L'organització del treball en cadascuna de les seccions i dependències de treball, és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa i consegüentment té el deure d'organitzar-lo de manera que pugui assolir el màxim rendiment en tots els aspectes: recursos humans, materials, productivitat, qualitat, etc. fins al límit racional i científic que permetin els elements que disposa i la necessària col·laboració del personal per a dit objecte.

Les facultats de l'empresari són, entre d'altres:

- a) Qualificació del treball, segons qualsevol dels sistemes internacionals admesos.
- b) L'exigència dels rendiments mínims o habituals.
- c) La determinació del sistema per a obtenir uns rendiments superiors als habituals segons s'estimi aconsellable a les necessitats generals de l'empresa o específiques de determinat departament, secció, subsecció o lloc de treball. És potestatiu l'establiment d'incentius totals o parcials tant pel que fa al personal quant a les tasques.
- d) L'adjudicació del nombre de màquines o de tasques necessàries per a la saturació del lloc de treball amb vista a l'obtenció del rendiment normal.
- e) La fixació dels índexs de desaprofitament i qualitat admissibles al llarg del procés productiu.
- f) L'exigència de vigilància, atenció i diligència en la cura de la maquinària i utilitatges.
- g) La mobilitat i redistribució del personal de l'empresa, conformement a les necessitats de l'organització i de la producció respectant-ne la situació personal i el necessari període d'adaptació, en aquells casos que ho requereixin.
- h) La regulació de l'adaptació de les càrregues de treball, rendiments tarifes a les condicions que resultin del canvi de mètode operatiu, procés de fabricació, canvis de materials màquines o condicions tècniques de les mateixes.
- i) El personal afectat pels canvis d'organització del treball, que comportin modificacions en quantitats a meritar per sistemes de primes o incentius, mantindrà durant tres mesos, com a mínim la mitjana de retribució dels tres mesos anteriors en aquest concepte.
- j) El manteniment de l'organització del treball en els casos de disconformitat dels treballadors, a través dels seus representants legals o, en el seu cas, tot esperant la resolució dels organismes a qui correspongui.

k) Establir la fórmula pel càlcul del salari.

l) Qualsevol altres funcions anàlogues a les anteriors assignades.

Les obligacions de l'empresari són:

Establir els sistemes de treball de manera que puguin en el possible ser realitzats pels treballadors en jornada normal.

Posar en coneixement de la representació legal dels treballadors, amb la màxima antelació, el propòsit de modificar substancialment l'organització del treball, en les normes de valoració o sistemes de remuneració, aportant, per a això, l'estudi amb les dades base per a la modificació proposada.

Limitar, com a màxim de deu setmanes, l'experimentació de les noves normes o sistemes, referits a l'apartat anterior.

Article 12

Drets i deures del treballador

1. El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives havent d'executar quants treballs, operacions o activitats se li ordenin dins de la comesa general de la seva competència professional. Entre elles, la cura i neteja de les màquines, eines, lloc de treball i materials del client que estiguin al seu càrrec durant la jornada de treball.

2. La prestació del treball vindrà determinada per allò establert en el paràgraf anterior i normalment es limita al treball corrent. No obstant, temporalment i per necessitats urgents de prevenir mals o remeiar accidents o danys soferts, el treballador haurà de perllongar la seva jornada de treball o realitzar altres distints del convingut, amb obligació per part de l'empresari d'indemnitzar-li d'acord amb la normativa aplicable al respecte.

3. El treballador ha d'assabentar immediatament als seus caps directes dels entorpiriments que observi en la realització del seu treball, així com de les faltes o defectes que adverteixi en els útils, màquines, eines o instal·lacions relacionades amb la seva comesa, que alhora haurà de mantenir en estat de funcionament i utilització, en allò que d'ell depengui.

4. Per a la deguda eficàcia de la política de prevenció de riscos i accidents, els treballadors vénen obligats a utilitzar els mitjans de protecció que els faciliti l'empresari en compliment de la normativa reguladora corresponent.

5. Com manifestació dels deures generals de col·laboració i bona fe que regeixen la prestació del treball, el treballador està obligat a mantenir els secrets relatius a l'explotació i negocis de l'empresa.

6. Obtenir, en compensació per la seva intervenció en el procés productiu, la remuneració pactada en jornada normal mitjançant el rendiment habitual de les seves tasques.

7. Ser consultats a través dels seus representants legals, de les decisions relatives a l'organització del treball, que suposin modificació substancial en les condicions de treball, classificacions i categories professionals.

8. A més dels drets i garanties atorgades per la legislació vigent, són facultats dels representants legals dels treballadors, conèixer les tasques assignades als llocs de treball i la valoració dels mateixos, en cas de disconformitat, formular davant les autoritats competents les reclamacions pertinents.

Capítol III

Classificació professional. Mobilitat funcional i geogràfica

Article 13

Definició dels grups professionals

En aquest article es defineixen els grups professionals que agrupen les diverses funcions i tasques que es duen a terme en el sector.

Grup professional 1

Criteris generals

Tasques que s'executin segons instruccions específiques, clarament establertes amb un alt grau de dependència, que exigeixin preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessitin formació específica i ocasionalment, un període d'adaptació.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió, equivalents a graduació escolar, certificat d'escolaritat o similar.

Exemples

En aquest nivell professional s'inclouen totes les activitats que, per analogia, són equiparables a les següents

- A. Operacions que consisteixen en alimentar cadenes de producció.
- B. Activitats manuals, envasats, etiquetatges, etc.
- C. Operacions manuals d'empaquetatge, condicionament en caixes, recipients, les especialitats o productes manipulats que no exigeixin control de qualitat.
- D. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenen com a tals aquelles que no requereixen ensinistrament ni coneixements específics.
- I. Operacions senzilles, rutinàries i d'ajuda en processos d'elaboració de productes.
- F. Tasques que consisteixen a efectuar a nivell intern de l'empresa encàrrecs, transport manual, dur o recollir correspondència, i altres tasques subalternes.
- G. Tasques que consisteixen en neteja de locals, instal·lacions, maquinària, estris i vestuaris.

Grup professional 2

Criteris generals

Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb un alt grau de supervisió, que ja exigeixen coneixements professionals i d'un període d'adaptació.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'ocupació de la seva professió, o equivalents a Graduat Escolar o FP1.

Exemples

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents.

- A. Activitats d'operacions en el condicionaments i/o envasament amb regulació.
- B. Activitats en producció que exigeixin un alt grau d'especialització i/o habilitat.
- C. Ús i alimentació de màquines de reproducció de documents, impressores, etc.
- D. Activitats que consisteixen en la correcta preparació de material i control de mostres, sota control directe.
- E. Tasques pròpies dels oficis industrials, preferentment d'ajuda o suport, realitzades segons les instruccions precises en cada cas.
- F. Introducció de dades i tractament de textos bàsics.
- G. Treballs senzills i rutinaris de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
- H. Telefonista/recepcionista, sense necessitat de domini d'idioma estranger.
- I. Venedor sense especialització.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

J. Operacions de càrrega i descàrrega manuals amb l'ajuda d'elements mecànics simples.

K. Vigilància d'edificis i locals, sense requisits especials, conserges.

L. Operacions manuals d'empaquetatge, condicionament en caixes, recipients, de les especialitats o els productes manipulats que requereixin control de qualitat.

Grup professional 3

Criteris generals

Tasques que consisteixen en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals escaients i actituds pràctiques, i que la responsabilitat estigui imitada per una supervisió directa o sistemàtica.

Formació

Titulació de coneixements adquirits en l'exercici de la seva professió, o equivalents a EGB o FP1, complementada amb una formació específica al lloc de treball.

Exemples

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

A. Ús i vigilància del funcionament i regulació d'una línia de treball amb col·laboració d'operaris de llocs inclosos en els nivells 1 i/o 2. Realitzat segons programes i instruccions establertes, amb coneixements professionals mitjans.

B. Manipulació, condicionament i regulació de màquines de complexitat bàsica (empaquetar, retractilar, ensobrar).

C. Vigilància i control del procés productiu amb col·laboració o no d'operaris al seu càrrec.

D. Tasques de lectura, anotació, vigilància, recompte i regulació seguint instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.

E. Treballs de mecanografia, amb bona velocitat i acurada presentació que puguin dur implícita la redacció de correspondència, segons format o instruccions específiques o secretaria.

F. Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars que requereixin algun grau d'iniciativa.

G. Tasques d'enregistrament en sistemes informàtics.

H. Venedor avançat.

I. Tasques d'ajuda en magatzems que, a més de feines de càrrega i descàrrega, impliquin altres complementàries de magatzemer.

J. Tasques de transport i apilament, realitzades amb elements mecànics.

K. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, que impliquin atenció personal. Funcions de pagament i cobrament a domicili podent precisar dites tasques la utilització de vehicles per a la conducció dels quals es requereixi permís de conduir de la classe A. Si requereix permís de classe superior, es classificarà en el nivell 4.

L. Cuiner/era.

Grup professional 4

Criteris generals

Treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant sota supervisió la responsabilitat de les mateixes, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Titulació o coneixements adquirits en l'ocupació de la seva professió, o equivalents a BUP o FP2, complementada amb formació específica al lloc de treball.

Exemples

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- A. Ús i vigilància del funcionament i regulació d'una línia de treball amb col·laboració d'operaris de llocs inclosos en els nivells 1, 2, o 3. Dut a terme segons programes i instruccions establerts, amb coneixements professionals alts.
- B. Activitats d'oficis industrials amb capacitat suficient per a realitzar totes i cadascuna de les tasques pròpies d'un ofici i per a programar-ne l'execució amb pràctica total i completa de la seva comesa, amb col·laboració o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.
- C. Manipulació, condicionament i regulació de màquines de complexitat mitja, vigilància i control del procés productiu amb col·laboració o no d'operaris al seu càrrec.
- D. Activitats d'oficis industrials, que exigeixin capacitat suficient per a realitzar les tasques normals dels mateixos (paleta, electricitat, fusteria, pintura, mecànica, etc.) amb ajuda o no d'altres llocs de treball. Els seus coneixements han de ser generals.
- E. Activitats que consisteixen en la preparació de documents de pagament de salaris, liquidacions a la Seguretat Social o d'impostos, valoracions de mà d'obra i càlculs accessoris complementaris derivats de les anteriors, amb anàlisi i desglossament de retribucions i costos de personal, càlcul de primes, incentius, comissions o hores extraordinàries, tot això sobre la base de dades recollides, tractades o analitzades directament i amb coneixement de la normativa laboral, de la referent a cotització i pagament de prestacions a la Seguretat Social o la d'impostos. Pot ser secundada per llocs dels nivells inferiors.
- F. Activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundades per llocs dels nivells inferiors, consisteixen en
- Valoració d'ofertes, gestió administrativa de demanats, gestió comercial etc. subministraments amb la responsabilitat de fer-ne la tramitació completa.
 - Establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat:
 - Redacció de la correspondència.
 - Càlcul dels preus i escandalls.
- G. Telefonista recepcionista i tractament de textos, amb idioma estranger.
- H. Operador d'ordinador

Grup professional 5

Críteris generals

Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estat organitzatiu menor.

Tasques que, encara sense suposar coresponsabilitat de comandament, tinguin un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia en el procés establert.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'ocupació de la seva professió o equivalents a BUP o FP2, completada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.

Exemples.

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- A. Activitats que consisteixen en l'ordenació de les tasques i de llocs de treball d'un torn complet de producció, quan la dimensió de l'empresa o del torn no exigeixi la presència de comandaments intermedis superiors.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

- B. Manipulació, condicionament i regulació de màquines de complexitat alta, vigilància i control del procés productiu amb col·laboració o no d'operaris al seu càrrec.
- C. Activitats que consisteixin en l'ordenació de les tasques i llocs de treball d'una unitat funcional de producció amb vigilància d'instal·lacions i seguiment de processos.
- D. Responsabilitat de l'aplicació, vigilància i control de mitjans i mesures de seguretat.
- E. Tasques que consisteixen en el comandament directe front d'un conjunt d'operaris dels nivells inferiors i/o oficis clàssics.
- F. Programador d'informàtica, activitat que consisteix en redactar programes d'ordinador basant-se en la informació subministrada, documentant, amb responsabilitat de comprovar-lo i seguiment.
- G. Tasques administratives que impliquin coordinació i supervisió de les realitzades en la unitat funcional d'aquest nivell.
- H. Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels seus ajudants i confeccionar balanços, anàlisi de costos, previsions i treballs anàlegs sobre la base del pla comptable de l'empresa.
- I. Venedors especialitzats o tècnics.

Grup professional 6

Criteria general

Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors.

Tasques complexes, amb responsabilitat de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Formació

Titulació coneixements adquirits en l'ocupació de la seva professió o equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Exemples

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents

- A. Manipulació, condicionament i regulació de màquines de complexitat alta, vigilància i control del procés productiu amb col·laboració o no d'operaris al seu càrrec.
- B. Responsabilitat de l'ordenació, coordinació i supervisió de l'execució de tasques administratives, productives, de manteniment i/o de serveis d'un sector funcional o conjunt d'unitats funcionals.
- C. Funcions tècniques que consisteixen en col·laborar en l'aplicació de tècniques d'anàlisi, desenvolupament de processos o de programes de manteniment, producció o administració.
- D. Analista d'aplicacions informàtiques.
- E. Funcions tècniques o professionals que consisteixen en col·laborar en aplicació de coneixement de tal índole en treballs desenvolupats pels responsables d'unitats superiors de l'empresa i el seguiment de les instruccions dels mateixos.
- F. Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mig, que consisteixen en col·laborar en treballs d'investigació, control i qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals.
- G. Estudi i supervisió del disseny físic corresponent al nivell de la seva especialitat en els projectes assignats, reelaborant la programació dels treballs a realitzar i la seva coordinació corresponent.
- H. Inspectors o supervisors de la xarxa de vendes, etc.
- I. Responsabilitat d'una unitat de caràcter administratiu i/o de la xarxa de vendes.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Grup professional 7

Críteris generals

Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals i definits i alt grau d'exigència quant a autonomia iniciativa i responsabilitat.

Funcions que suposin la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest nivell professional, funcions que suposen responsabilitat completa per a la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament dimanades de personal pertanyent al nivell 0, el qual ha de donar compte de la seva gestió.

Funcions que suposin la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en dit càrrec d'especialitat tècnica.

Formació

Titulació o coneixements adquirits en l'ocupació de la seva professió o equivalents a estudis universitaris de grau mitja, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o a estudis universitaris de grau superior, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

Exemples

En aquest nivell professional s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents

- A. Responsabilitat tècnica d'unitats funcionals de caràcter administratiu o comercial.
- B. Direcció i anàlisi de sistemes d'informàtica.
- C. Funcions de plantejament, coordinació, execució i control de l'activitat comercial, així com el personal d'una zona o demarcació comercial o geogràfica amb responsabilitat pel compliment dels objectius.
- D. Responsabilitat tècnica d'un procés industrial o d'una unitat funcional de fabricació o de la totalitat del procés en empreses de tipus mitjà.
- E. Realitzar les funcions pròpies de la seva professió estant en possessió de la titulació superior corresponent.
- F. Realització de funcions que impliquin tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegin.
- G. Supervisió tècnica d'un nivell de serveis o de la totalitat dels mateixos i fins i tot de tots els processos tècnics.
- H. Coordinació, supervisió i ordenació i control de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives.
- I. Treballs consistents en ordenar i supervisar sistemes, processos i circuits de treball.
- J. El desenvolupament de tasques de gestió i d'investigació d'alt nivell amb la programació, desenvolupament i responsabilitat dels resultats.
- K. La responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica, etc.
- L. Analitzar les condicions ergodinàmiques de l'empresa a fi de millorar l'estat psicofisiològic dels treballadors.

Grup professional 0

Críteris generals

Els treballadors pertanyents a aquest nivell planifiquen, organitzen, dirigeixen i coordinen les diverses activitats pròpies del funcionament de l'empresa. Les seves funcions comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització amb el programa establert, o a la política industrial, financera o comercial.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en presa de decisions o participen en la seva elaboració, ocupen les divisions, nivells, fàbriques, plantes etc. en que s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

Article 14

Mobilitat funcional

Els treballadors podran ser destinats a un altre lloc del seu mateix grup professional, quan les necessitats d'organització o producció així ho demandin, sense necessitat de preavis de cap mena.

Treballs corresponents a un grup professional superior. L'empresa podrà, en cas de necessitat destinar als treballadors a realitzar treballs d'un grup superior, retornant-los al seu anterior lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Aquests canvis no podran ser de durada superior a tres mesos ininterromputs o vuit en un termini de dos anys, excepte en els casos de substitució, a treballadors amb llicències, excedència, baixes per malaltia comuna, accidents de treball i uns altres que necessàriament comportin reserva del lloc de treball, cas en el que es perllongaran mentre subsisteixin les circumstàncies que ho han motivat.

Quan un treballador realitzi treballs corresponents a un grup professional superior durant més de tres mesos, sense concórrer els supòsits que es refereix l'apartat anterior, consolidarà el grup superior, sempre que existeixi torn d'ascens a aquesta de lliure designació de l'empresa.

La retribució d'aquest personal, mentre desenvolupa treballs corresponents a un grup superior serà la corresponent a la mateixa.

Treball corresponent a un grup professional inferior. Per necessitats justificades, es podrà destinar a un treballador a treballs corresponents a un grup d'inferior, conservant la retribució corresponent a la seva categoria o nivell professional.

Excepte casos excepcionals dels quals s'informarà a la representació legal dels treballadors, aquesta situació no es perllongarà més de tres mesos continuats a fi i efecte de no perjudicar la seva formació professional.

Així mateix evitaran les empreses reiterar en el possible la realització d'aquests treballs a un mateix treballador.

Si el canvi tingués el seu origen a petició del treballador, es podrà assignar a aquest la retribució que correspongui al treball efectivament realitzat.

Article 15

Plena dedicació al treball

En el cas que concorrin condicions que facin possible l'execució simultània successiva, dins de la jornada laboral, de funcions corresponents a diversos llocs de treball d'un mateix grup professional o inferior, aquestes funcions es podran encarregar a un sol treballador fins a arribar a l'ocupació plena de la seva jornada.

Article 16

Mobilitat geogràfica

Afecta als següents casos

- a) Desplaçaments
- b) Trasllats

S'entén per trasllat el canvi definitiu del lloc de prestació dels serveis que dugui amb si un canvi de domicili.

Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podrà efectuar-se

1r Per sol·licitud de l'interessat.

2n Per acord entre l'empresa i el treballador.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

3r Per decisió de direcció de l'empresa en el cas de necessitats del servei.

1. Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de direcció de l'empresa, aquest mancarà de dret a indemnització per les despeses que originï el canvi.
2. Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.
3. Quan les necessitats del treball ho justifiquin i no s'arribés a acord entre ambdues parts, l'empresa podrà efectuar el trasllat sempre garantint tots els drets que tingués adquirits, així com uns altres que poguessin correspondre-li.

En els casos de trasllats forçosos, previs els tràmits legals establerts, les empreses vindran obligades a abonar al treballador l'import de les despeses justificades.

Les despeses de locomoció del treballador i dels familiars amb qui convisquin, els de transport del mobiliari i altres estris.

L'empresa facilitarà al treballador allotjament adequat a les seves necessitats, en el lloc al que es traslladi, i d'igual renda o condicions a les quals hagués vingut gaudint fins al moment del trasllat.

No seran d'aplicació els supòsits prevists en el present article en els casos de trasllats produïts en els quals concorrin alguna de les circumstàncies següents:

- a) Els efectuats dins del mateix terme municipal.
- b) Els efectuats a menys de 50 quilòmetres del centre originari, pel qual fou inicialment contractat o del que posteriorment fos traslladat amb caràcter definitiu.
- c) Els efectuats a menys de 50 quilòmetres del lloc de residència habitual del treballador.

En aquests casos les empreses determinaran els mitjans de locomoció i transport que hagin d'emprar-se, les despeses de locomoció seran a càrrec de les empreses.

Quan el treballador no pugui tornar a menjar al seu domicili, aquest tindrà dret a l'abonament de dieta pel menjar.

Desplaçaments

S'entén per desplaçament la destinació temporal d'un treballador a un lloc distint del seu centre habitual de treball fins i tot en el supòsit de ser destinat temporalment a prestar serveis en els domicilis dels clients de les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni.

Les empreses podran desplaçar als seus treballadors fins al límit màxim d'un any.

Les empreses designaran lliurement als treballadors que hagin de desplaçar-se, quan la destinació no exigeixi pernoctar fora de casa o quan donant-se aquesta circumstància no tingui durada superior a tres mesos.

En els supòsits que el desplaçament exigeixi pernoctar fora del domicili i tingui una durada superior a tres mesos, les empreses proposaran el desplaçament als treballadors que estimin idonis per realitzar el treball i en el supòsit que per aquest procediment no cobressin els llocs a proveir, procedirà a la seva designació obligatòria entre els quals reuneixin les condicions d'idoneïtat professional per ocupar les places, observant les següents preferències, per no ser desplaçat

- a) Representants legals dels treballadors.
- b) Disminuïts físics i psíquics.

Les empreses que desitgin realitzar algun dels desplaçaments que obliguin al treballador a pernoctar fora del seu domicili, hauran d'abonar a més del salari, les despeses de viatge i les dietes de manutenció i allotjament, amb preavis als afectats amb els següents terminis:

Terminis de preavis (en hores) segons la durada del desplaçament

- A: Fins a quinze dies.
- B: De setze a trenta dies.
- C: De trenta a noranta dies.
- D: Més de noranta dies.

Lloc de desplaçament	A	B	C	D
Dins de la mateixa província	Sp	24	72	120
Dins de la mateixa Comunitat autònoma i fora de la seva província	24	72	72	120
Fora de la Comunitat autònoma i dins de l'Estat espanyol	72	72	72	120

Sp= sense preavis

En qualsevol cas, el preavis haurà de realitzar-se per escrit en cas de desplaçaments superiors a quinze dies.

Els anteriors terminis no seran d'aplicació quan el desplaçament vingui motivat per suposats danys, sinistres o qüestions urgents.

En els desplaçaments superiors a un mes que no permetin pernoctar en el seu domicili, les empreses i els afectats convindran lliurement les fórmules perquè els treballadors puguin tornar als seus domicilis periòdicament, que podrà consistir, a subvencionar els viatges d'anada i retorn en tots o part dels caps de setmana. Així com l'adequació de les jornades de treball per facilitar periòdiques visites al seu domicili, concessió de permisos periòdics.

En els supòsits de desplaçament es generarà el dret, a més de a la totalitat de les retribucions econòmiques que habitualment vingués percebent, a les dietes i despeses de viatge que procedeixi.

El personal desplaçat quedarà vinculat a la jornada, horari de treball i calendari vigent en el centre de treball d'arribada. No obstant en el supòsit que la jornada de treball corresponent al centre d'origen, fos inferior a la de l'arribada, s'abonarà l'excés com a hores ordinàries en concepte de prolongació de jornada.

En els desplaçaments i trasllats produïts a petició escrita del treballador, així com en els canvis de residència que aquest voluntàriament realitzi, no procediran compensacions ni indemnitzacions.

Capítol IV

Contractació, ascensos i cessaments

Article 17

Ascensos i promocions

Els ascensos dins del sistema de classificació professional dels treballadors a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o especial confiança, seran de lliure designació per l'empresa.

Article 18

Període de prova

Podrà concertar-se per escrit un període de prova, que en cap cas podrà excedir de sis mesos per als tècnics titulats, ni de tres mesos pels altres treballadors en les empreses de menys de 25 treballadors o de dos mesos en la plantilla de 25 o més treballadors. L'empresari i el treballador estan obligats, respectivament, a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que ocupi, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i el temps dels serveis prestats s'ha de computar en l'antiguitat del treballador en l'empresa. La situació d'incapacitat laboral transitoria o qualsevol altra que representi suspensió del contracte, que afecti al treballador durant el període de prova, només interromprà el mateix si això es pacta per ambdues parts per escrit.

Article 19

Preavís de cessament

Els treballadors que es proposin cessar en el servei de l'empresa, hauran de comunicar-ho a l'empresa qualsevol que sigui la seva categoria professional o la modalitat del contracte existent, excepte quan sigui dins del període de prova o venciment del contracte, amb una antelació mínima de quinze dies. La falta de tal preavís, que haurà de ser comunicat per escrit a l'empresa i aquesta acusar rebut de la comunicació, determinarà una sanció econòmica per al treballador consistent en la detracció en la liquidació que hagi de practicar-se'l per tal cessament, sense excloure'n cap concepte, de l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en el preavís. La valoració d'aquest dia s'efectuarà per la mitjana de percepció diària assolida pel treballador en els dotze mesos anteriors o període menor si la seva prestació de servei no ho hagués aconseguit.

Els dies, en tot cas, s'entendran naturals.

Article 20

Contractació temporal

Els treballadors contractats per temps determinat tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del seu contracte.

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de demanats regulat en el nombre 1 de l'apartat b) de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors podran tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos a comptar des del moment en què es produeixin aquestes causes.

Els contractes de durada determinada per obra o servei, podran cobrir totes aquelles tasques o treballs suficientment diferenciats tot i el volum addicional de treball que representen, que limitats en el temps i la durada del qual pugui preveure, estiguin directa o col·lateralment relacionats amb el procés productiu de l'empresa.

Capítol V

Jornada

Article 21

Jornada laboral

La jornada ordinària màxima de treball efectiu, en còmput anual serà

Torns de jornada partida, 1808 hores de treball efectiu i presència.

Torns de jornades continuades que excedeixi de sis hores 1808 hores de presència amb un descans de 15 minuts, quedant consolidada una jornada efectiva i real de 1751,5 hores any, pel que, per a dit col·lectiu aquesta serà la jornada efectiva consolidada. En conseqüència, en tant i quant aquesta resulti inferior a la que puguin establir disposicions legals o convencionals futures, les empreses mantindran l'esmentada jornada.

En ambdós casos la jornada anual estarà limitada a un màxim de 226 dies de treball efectiu, tret que, si com conseqüència de l'aplicació de la jornada anual establerta dins del present Conveni la jornada resultant una vegada confeccionat el calendari laboral en les empreses fos inferior a la fixada més a dalt, el treballador no

CVE-DOGC-A-20029035-2020

vindrà obligat a perllongar la seva jornada diària o treballar en dissabte o festiu a l'efecte d'ajustar la jornada efectiva, si bé s'acumularà el crèdit horari resultant que es recuperarà total o parcialment en el/els dia/s hàbils de l'any/s successius en que possibiliti tal recuperació.

Article 22

Distribució de la jornada

Les empreses, respectant el nombre d'hores laborals de l'any, podran acordar, a través dels seus Delegats de personal o Comitè d'empresa, l'horari més adequat a les seves necessitats; havent de compensar-se els excessos de treball que es poguessin produir en determinades èpoques, amb el temps de descans, en altres que disminueixi l'activitat de les empreses. En les èpoques en què augmenti la producció de les empreses, la jornada màxima ordinària podrà ser de 10 hores diàries o 50 setmanals, excepte acord distint de les parts, es respectarà en tot cas, el període de descans mínim i ininterromput entre jornades legalment establert.

Article 23

Finalització i iniciació de les tasques

Els treballadors assignats a recepció i expedicions de materials es comprometen, en casos excepcionals, a iniciar les tasques abans o a finalitzar la tasca començada quan no tinguin continuació de torn.

Article 24

Perllongació de la jornada

Quan en una empresa, es produeixi una sobrecàrrega de treball extraordinari, per necessitats no programades, podrà la direcció de la mateixa, establir un horari més perllongat, respectant el termini de preavis que en cada moment pugui establir la legislació vigent en la matèria, sense sobrepassar les 10 hores diàries i les 50 setmanals i respectant en tot cas el període de descans mínim i ininterromput entre jornades legalment establert, reduint la jornada setmanal en les èpoques de menor activitat o acumulant el seu excés en dies complets, sempre que es compleixin el nombre d'hores anuals assenyalades. En cap cas aquest tipus de jornada podrà generar jornades permanentment diferenciades, en el seu còmput setmanal.

Els excessos de jornades setmanals, produïts per l'aplicació de l'apartat anterior, no podran superar el període continu de quatre setmanes en cada ocasió que es produeixin. Excepte acord entre les parts, la seva compensació tindrà lloc durant el mateix mes o en els dos immediatament següents.

Aquesta jornada serà compensada sempre en temps de descans i mai mitjançant percepcions econòmiques tret del supòsit recollit al article 16 del present Conveni .

Aquests excessos de jornada, no podran ser utilitzats per les empreses per a modificar o eliminar torns de treball ja establerts.

Cada hora treballada en els diumenges i festius es compensarà per una hora i mitja de temps de descans, o bé una hora per una i l'abonament de 2,069 euros per hora treballada, igual per a tots els nivells.

No es podrà aplicar la major jornada a un mateix treballador en més de dos caps de setmana seguits o bé en dos alterns en el període d'un mes, el treballador es pot negar per una única ocasió al·legant compromís social.

Tot el personal, per categoria o lloc de treball ha de, seguir una rotació per igual, per a la qual cosa es durà un quadre del estat de seguiment que estarà a la disposició dels representants dels treballadors.

Prèvia justificació suficient de l'existència de la causa al·legada, queden exceptuats del convingut:

Els qui cursin estudis amb regularitat, per a l'obtenció de títols acadèmics o d'ensenyament professional oficialment reconeguda, durant el temps imprescindible per a assistir a aquestes classes.

Els qui tinguin jornada reduïda, excepte acord en contrari.

Els qui tinguin permís retribuït.

Els qui treballin en períodes nocturns entre les 22 i les 6 hores del dia següent.

En qualsevol cas les modificacions no afectaran a les festes de Nadal, Any Nou, 1 de Maig, ni les del cap de

CVE-DOGC-A-20029035-2020

setmana previ a l'inici de les vacances dels treballadors afectats que les comencin en dilluns.

El treball dels operaris amb funcions de posada a punt i/o de manteniment, per a la reparació d'instal·lacions i maquinària per causa d'avaries, necessari per a la represa o continuació del procés productiu, podrà perllongar-se o avançar-se pel temps estrictament precís.

Article 25

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries que resulti precís realitzar per a reparar o prevenir sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, seran d'imperativa realització pels treballadors designats a l'efecte.

Capítol VI

Retribucions

Article 26

Treball a temps o jornada

Excepte pacte en contrari, es pressuposa que la prestació de treball es concerta en la modalitat denominada a temps o jornada en la qual la retribució es fixa atenent a la durada del treball i al rendiment normal exigible i la contrapartida del qual la constitueix la taula salarial, sempre que el treballador aconsegueixi, en dit temps, el rendiment exigible al mateix.

Article 27

Característiques de la retribució

1. Principis generals

Els sistemes retributius que s'estableixen en el present Conveni substitueixen totalment al règim salarial que de dret i fet, apliquin les empreses en el moment de l'entrada en vigor del mateix.

2. La retribució del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estarà constituïda pel salari base i els complements del mateix.

3. El salari base és el component salarial que retribueix la jornada norma i completa establerta i que es correspon amb l'Annex I que figura en aquest Conveni per a cada nivell i que inclou l'import de dues gratificacions extraordinàries.

4. Complement d'antiguitat: tot treballador al complir el seu primer any d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a percebre un complement d'antiguitat en la quantia de 590,231 euros per a tots els nivells i categories segons figuren a l'Annex 1. Dit concepte serà distribuït en 12 mensualitats i no sofrirà variació ni increment algun excepte el que derivi dels increments en taules.

5. Per a l'any 2011 regiran les taules salarials de l'annex I.

6. Per als anys 2012, 2013 y 2014 no hi haurà cap increment salarial.

7. Per a l'any 2015 regiran les taules salarials que figuren al annex I per aquell any.

8. Per a l'any 2016 i pels mesos de gener a octubre de 2017 regiran les taules salarials que figuren a l'Annex I per aquell període.

9. Per als mesos de novembre i desembre de l'any 2017 regiran les taules salarials que figuren al annex I per aquell any. Tanmateix, les empreses hauran de satisfer un pagament únic no consolidable i no absorbible de 150€ bruts. Els treballadors d'alta que no hagin prestat serveis l'any complert cobraran aquest pagament únic en la quantia proporcional al temps treballat durant 2017.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

10. Per a l'any 2018 regiran les taules salarials que figuren al annex I per aquell any.

Amb caràcter exclusiu per l'any 2011 les empreses res més podran fer l'ús del dret a l'absorció i compensació establerts a l'article 9 del vigent conveni fins la quantia màxima que per a cada categoria i concepte es recull a la taula següent

Imports màxims a absorbir a l'any 2011

A = Grup professional; B = Salari base; C = Nocturnitat per hora treballada; D = Plus festiu per hora treballada; E = Hores extras; F = Antiguitat

A	B	C	D	E	F
1	115,638	0,009	0,025	0,072	6,303
2	131,513	0,010	0,025	0,083	6,303
3	153,342	0,012	0,025	0,098	6,303
4	162,362	0,013	0,025	0,104	6,303
5	193,933	0,014	0,025	0,118	6,303
6	216,483	0,016	0,025	0,132	6,303
7	261,583	--	--	--	6,303
0	315,704	--	--	--	6,303

Per a anys successius, en cas d'operar la prorroga recollida a l'article 6 la variació dels imports dels conceptes retributius que conformen la taula de salaris que figura a l'Annex I del present Conveni experimentarà el mateix increment salarial ho faci el conveni d'àmbit estatal pel sector de les arts gràfiques, codi conveni núm. 99000355011982. El mateix tractament meritiran la resta de conceptes compensatoris que recull el present Conveni (article 16 i 36)

Article 28

Complement ad personam

Una vegada actualitzats els salaris en les empreses amb les taules de l'Annex I tota quantitat que sobrepassi del que venia cobrant el treballador ha de passar a aquest complement, excepte les primes o incentius que de generar diferències es podran mantenir com tals. Aquest concepte no serà absorbible ni compensable, excepte canvi de grup professional que comporti augments salarials.

Article 29

Millores salarials

Les empreses podran establir millores salarials a títol individual o col·lectiu, amb la denominació i contraprestacions o sense elles, que acordin amb el personal afectat.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Article 30

Salari hora/dia individual

A l'efecte de qualsevol circumstància en què calgui valorar-se temps d'abonament de salaris, com poden ser a títol enunciatiu, retards en l'assistència, permisos d'hores no retribuïdes o causes similars, s'acudirà al salari hora individual a través de la fórmula de computar en salari ordinari de l'any que es tracti i dividir tal valor pel nombre d'hores que resultessin obligades per a reportar tal salari.

Cas de tractar-se de dies complets de no abonament salarial, s'acudirà a una fórmula similar a l'anterior, però utilitzant com divisor els dies determinats com de treball cert i real per a l'any que es tracti.

Article 31

Treballs a temps parcial

Les retribucions a les quals fa referència aquest Conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. El treballador que tingui establert un règim laboral de part de jornada percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent al seu grup professional .

Article 32

Pagament de salaris

Com norma general el pagament de salaris s'efectuarà mensualment.

Les empreses poden optar entre pagar les retribucions en moneda de curs legal, mitjançant taló, transferència o qualsevol altra modalitat de pagament per mitjà d'entitat de crèdit.

Qualsevol que sigui la forma de pagament mai donarà dret al treballador a permís, retribuït o no, a absentar-se del treball per al cobrament de les seves retribucions.

El pagament del salari es farà puntualment en la data i lloc convinguts o conforme als usos i costums.

Article 33

Complement de nocturnitat

Les hores compreses entre les vint-i-dues i les sis del matí es retribuïran amb el complement denominat de nocturnitat, la quantia del qual serà per nivell i hora el qual es fixa a l'Annex I.

S'exceptuen del que estableix el paràgraf anterior i, per tant no hi haurà lloc a compensació econòmica, en els supòsits següents:

Les contractacions realitzades per a treballs que per la seva pròpia naturalesa es considerin nocturns tals com: guardes, porters, serenos o similars que siguin contractats per desenvolupar les seves funcions durant la nit, amb una retribució on quedi recollida aquesta circumstància.

Article 34

Prorratg de les gratificacions extraordinàries

En ús del disposat a l'Estatut dels treballadors a l'efecte, les parts acorden que les gratificacions extraordinàries disposades en el present Conveni, podran ser satisfetes a criteri de l'empresa prorratejant-les mensualment, reflectint-se el seu valor en els rebuts salarials en tal dotzena part del conjunt d'elles, però de forma separada de la resta de conceptes retributius per a la seva fàcil identificació.

Article 35

Gratificacions extraordinàries

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Les gratificacions d'estiu i Nadal se satisfaran respectivament els dies 30 de juny i 22 de desembre, excepte acord distint de parts.

Article 36

Dietes/mitges dietes

1. La dieta és un concepte de meritació extrasalarial, de naturalesa indemnitzatòria o compensatòria, i de caràcter irregular, que té com finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionats com conseqüència de la situació de desplaçament.
 2. El treballador percebrà dieta completa quan, com conseqüència del desplaçament no pugui pernoctar en la seva residència habitual. Es meritirà sempre per dia natural.
 3. Es meritirà mitja dieta quan, com conseqüència del desplaçament o com conseqüència de l'aplicació de la prolongació de la seva jornada laboral en els termes establerts a l'article 25 del present Conveni el treballador afectat tingui necessitat de realitzar el menjar fora de la seva residència habitual i no li fos subministrada per l'empresa i pugui pernoctar en la citada residència. La mitja dieta es reportarà per dia efectivament treballat.
 4. Les dietes i mitges dietes es percebran sempre amb independència de la retribució del treballador i en les mateixes dates que aquesta; però en els desplaçaments de més d'una setmana de durada, aquell podrà sol·licitar bestretes quinzenals a compte, i a justificar, sobre les esmentades dietes.
 5. No es meritirà dieta o mitja dieta quan l'empresari organitzi i pagui la manutenció i allotjament del treballador desplaçat.
- Així mateix no meritiran mitges dietes quan concorrent diversos centres de treball en el mateix terme municipal, o municipis limítrofs es realitzi el desplaçament a qualsevol d'ells.
6. L'import de la dieta completa serà de 28,05 euros/ dia i el de la mitja dieta de 6,23 euros/dia que podrà ser satisfet mitjançant lliurament de val/s de menjar per dit valor.

Capítol VII

Vacances, llicències i permisos

Article 37

Vacances

Les vacances anuals tindran una durada no inferior a trenta dies naturals.

Les empreses elaboraran el pla de torns de vacances i dates per poder-ne gaudir i han de ser conegudes pels treballadors amb una antelació mínima de dos mesos.

Les vacances podran ser dividides a l'efecte de gaudir-ne en diversos períodes. Un d'ells que, en tot cas, no serà inferior a vint-i-un dies haurà d'estar comprès preferentment entre el 22 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclusius, excepte pacte individual o col·lectiu que fixi un altre període. Quan s'efectuïn dos o més torns de vacances es rotarà cada any les vacances als treballadors, passant de l'últim torn al primer i del segon al tercer i així successivament.

Tenint en compte les necessitats de producció, es podran canviar les vacances entre treballadors del mateix nivell i lloc de treball comunicant-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb la signatura dels dos treballadors implicats. La resta dels dies de vacances del segon o ulteriors períodes seran gaudits en les dates que l'empresa i els representants dels treballadors determinin, es tindrà en compte les necessitats de producció.

El còmput per al gaudiment de les vacances s'efectuarà per anys naturals (1 d'agost a 31 de juliol). En el primer any de prestació de serveis en l'empresa i, de no correspondre's amb l'any natural complet, es tindrà dret al gaudi de la part proporcional de vacances corresponent al temps realment treballat durant dit any.

A l'efecte meritació de vacances, en el cas que es produeixi una situació d'incapacitat temporal, s'estarà al que disposi la legislació vigent en la matèria en cada moment.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Quan un empleat no pogués gaudir en tot o en part del període de vacances que prèviament se li va assignar, es procedirà de la següent manera:

a.- Si al treballador li sobrevingués l'alta metge durant el transcurs del seu període de vacances, aquest gaudirà del temps que li restés. Quant a la resta de dies el treballador i l'empresa de comú acord establiran la nova data de gaudèixi.

b.- Si el treballador causés alta final ja el període de vacances que li hagués correspost realitzar, es donarà dret a un nou assenyalament del període de vacances. El treballador i l'empresa de comú acord establiran la nova data de gaudi.

En ambdós casos el nou període convingut de gaudiment serà realitzat preferentment dins del l'any natural

Els treballadors que cessin durant el transcurs de l'any, tindran dret al fet que, en la liquidació que se'ls practiqui al moment de la seva baixa en l'empresa, s'integri l'import de la remuneració corresponent a la part de vacances no gaudida.

Pel contrari, si el treballador hagués gaudit de les seves vacances, l'empresa podrà deduir de la liquidació que se li practiqui, la part corresponents als dies d'excés gaudits, en funció del temps de prestació d'activitat efectiva laboral durant l'any.

Article 38

Permisos retribuïts

Els treballadors, previ avís justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a la remuneració real de l'empleat exclosos aquells conceptes salarials que, amb independència del nom o denominació utilitzat, retribueixin directament excessos o perllongacions de jornada; per algun dels motius i temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en cas de defunció, d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que meriti repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de la província, el termini serà de quatre dies.

c) Dos dies laborables en cas de naixement de fill. Quan, per tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de la província, el termini serà de quatre dies naturals.

d) Dos dies per trasllat de domicili.

e) Per al temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

g) Un dia de lliure elecció per l'empleat, pel que no caldrà justificació alguna, sempre que acrediti una permanència a l'empresa d'un any i que aquest dia no coincideixi ni amb l'inici ni amb el final de les seves vacances; i que no es perjudiqui el desenvolupament normal de la producció.

S'entendrà que es produeix aquest perjudici si en el dia interessat coincidissin més del 5% dels empleats amb la mateixa categoria professional que l'empleat sol·licitant en aquest cas l'empresa podrà denegar el permís. En cas de concurrència de sol·licituds es concedirà el permís respectant l'ordre de peticions. En qualsevol cas serà necessari un preavís mínim de 72 hores havent de respondre la direcció de les empreses dins de les 24 hores següents. El present dret haurà d'haver estat gaudit dins de l'any natural.

h) Un dia per noces de fills, germans i pares sempre que aquesta circumstància coincideixi en dia laborable.

i) Els que resultin de l'aplicació del Estatut dels treballadors i de la Llei 39/99 de 5 de novembre de conciliació de la vida familiar i laboral.

j) Els permisos recollits en aquest article seran d'aplicació igualment per a aquelles parelles de fet que acreditin oficialment tal circumstància.

Article 39

Formació professional

En cas que l'empresa per si o per mitjà de tercers organitzi cursos de formació professional i aquests tinguin lloc dins de la jornada de treball ordinària, el treballador al qual li sigui recomanat hi ha d'assistir obligatòriament i ha d'aprofitar tant com sigui possible els ensenyaments que se li imparteixin.

Article 40

Assistència al consultori mèdic

El règim d'assistència a la consulta mèdica es regirà:

El personal disposarà de 12 hores anuals per a assistència al metge de capçalera, i les hores estrictament necessàries per a assistència al metge especialista.

El personal subjecte a jornada partida, concertarà prèviament la data de visita mèdica a l'efecte de poder preavisar a l'empresa respecte del dia i hores d'absència estimades.

Tot treballador ha de comunicar a l'empresa l'absència des del mateix moment que sigui coneixedor.

Amb posterioritat, haurà d'aportar l'oportú justificant de les hores emprades en la consulta mèdica.

Article 41

Drets sindicals

S'estarà al disposat en la Llei, i especialment a l'E.T. en el seu article 64. Competències i l'article 68 Garanties i la LOLS.

Acumulació d'hores sindicals: els delegats o membres de comitè pertanyents a un mateix centre de treball i sindicat podran efectuar acumulació d'hores sindicals, havent d'efectuar per escrit a direcció de l'empresa la comunicació de qui acumula i quantes hores acumula així com el període de temps.

Capítol VIII

Règim disciplinari

Article 42

Classificació de les faltes

Les faltes comeses seran sancionades i es classificaran atenent a la seva importància o transcendència, en lleus, greus o molt greus.

a) Faltes lleus: tindran la consideració de faltes lleus

- Petits descuits en la conservació del material al seu càrrec que produeixi deterioració lleu d'aquest.
- No atendre al públic amb la deguda diligència, quan aquesta atenció sigui pròpia dels seus deures laborals.
- Les discussions sobre assumptes aliens al treball, durant la jornada, que produeixin alteracions en el servei encomanat.
- No comunicar al seu cap immediat els defectes de material o la necessitat d'aquest per a continuar treballant, sempre que no es derivi trastorn greu.
- No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis experimentats en la família que puguin afectar a les assegurances socials obligatòries, a les institucions de previsions o ajuda familiar, així com el domicili i altres dades personals.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

- Utilitzar maquinàries o eines per les quals no s'estigui autoritzat.
- Pujar en un vehicle de l'empresa sense autorització.
- Faltar un dia al treball sense causa justificada.
- Participar en baralles o jocs.
- La no utilització de la roba de treball.
- Més de tres faltes de puntualitat en un període d'un mes o fins a tres quan el retard hagués estat superior a deu minuts.

b) Faltes greus

Tindran la consideració de faltes greus

- La reincidència i reiteració en falta lleu en el termini de tres mesos.
- L'ocultació maliciosa de dades a l'empresa que puguin afectar a les assegurances socials obligatòries, a les Institucions de Previsió o a l'ajuda familiar, salari o qualsevol complement salarial.
- Els retards culposos en l'acompliment de les ordres donades o serveis encomanats quan es causi perjudici greu per a l'empresa.
- No donar immediat avís dels desperfectes o anomalies observades en la maquinària, materials i obres al seu càrrec, quan es derivi perjudici greu per a l'empresa.
- D'inutilització, el deteriorament o pèrdua de materials, peces, maquinària, eines, estris i mobiliari, per imprudència imputable al treballador.
- L'embriaguesa o toxicomania habitual en el treball.
- Tolerar als treballadors subordinats que incompleixin les normes de seguretat i higiene en el treball.
- Fumar en els llocs on estigués prohibit.
- La continuada i habitual falta d'higiene i netedat de tal índole que produeixi queixa justificada dels seus companys de treball.
- La no aportació a l'empresa de la renovació del seu permís de treball.
- No lliurar les baixes, altes i parts de confirmació per EC o AT, en els terminis establerts per a això.
- L'ús en el centre de treball de telèfons mòbils, ràdios, walkmans o similars.
- L'ús amb fins alienes al treball del sistema informàtic de l'empresa, e-mail, etc.
- La negligència, desídia i imprudència en el treball que afecti a la bona marxa del servei.
- La no observança de les normes de seguretat i higiene en el treball que comportin risc d'accident pel treballador o pels seus companys, o perill d'avaría per a les instal·lacions. Quan el risc d'accident o d'avaría fos greu, podrà ser considerada com falta molt greu.

c) Faltes molt greus

Tindran la consideració de faltes molt greus:

- La reincidència i/o reiteració en faltes greus en el termini de sis mesos.
- Faltar injustificadament dos dies al treball durant un període de tres mesos.
- El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori.
- Destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, productes, útils, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada de treball.
- Falsejar dades en els documents de control de treball.
- Causar-se voluntàriament lesions per a dissimular un accident de treball o simular un accident de treball per a fer valer com a tal les lesions causades en accident no laboral.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

- Violar el secret de correspondència de l'empresa.
- Els maltractaments de paraula i obra o la falta greu de respecte als caps, companys i subordinats, així com als familiars respectius.
- Abús d'autoritat: quan un superior realitzés un fet arbitrari amb perjudicis d'un inferior i transgressió d'un precepte legal, tal acte s'estimarà com abús d'autoritat, sent considerat com falta molt greu, instruint-se l'oportú expedient. El treballador interessat posarà en aquests casos el fet en coneixement del Comitè d'empresa o Delegats de personal en un termini de tres dies per al seu trasllat a la direcció de l'empresa, que haurà d'iniciar l'oportú expedient en un termini màxim de deu dies a partir de la comunicació del Comitè d'empresa o Delegats de personal. Si la direcció de l'empresa no iniciés l'esmentat expedient en el termini, el perjudicat donarà compte per escrit, en el termini no superior de quinze dies, i per conducte del Delegat de personal o Comitè d'empresa a la Direcció provincial de Treball. Si aquesta ho cregués oportú, ordenarà a l'empresa l'enviament dels antecedents de l'assumpte, i si previs els assessoraments pertinents resultés provat el fet, resoldrà en el que procedeixi.
- L'assetjament sexual
- La participació directa o indirecta en la comissió de delictes definits en el Codi Penal, sempre que estigui reconeguda en sentència ferma judicial.
- En els casos constatats o sospita raonable de desaparició de béns que afectin a la producció o al patrimoni de l'empresa o al dels treballadors, aquella podrà ordenar registre en les taquilles o efectes personals dels mateixos, sent necessària la presència d'un representant dels treballadors per a procedir al citat registre.
- Provocar discussions o baralles.
- Qualsevol incompliment a la normativa interna en matèria de salut i seguretat laboral.
- La discriminació per raons d'edat, ideologia, sexe, religió o raça.

Article 43

Sancions

Les sancions que procedirà imposar en cada cas segons les faltes comeses, seran les següents:

Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

Faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou per un període màxim de catorze dies.

Faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de quinze dies a dos mesos.
- Acomiadament.

Les sancions per faltes lleus, greus o molt greus es comunicaran al treballador per escrit.

Les sancions que puguin imposar-se s'entenen sense perjudici d'iniciar les accions pertinents davant els tribunals quan la falta comesa pugui constituir delictes o falta per donar-ne compte a l'Autoritat governativa si escau.

Article 44

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als set dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies, des del moment que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió.

Capítol IX

Comissió paritària

Article 45

Comissió paritària

1. La Comissió paritària entendrà obligatòriament i com tràmit previ, de quants dubtes i divergències puguin sorgir entre les parts, sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici que, conegut el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

Les funcions de la Comissió paritària seran

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que els siguin sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació del pactat.
- c) Les de seguiment del conjunt dels acords.
- d) El control del sector amb detecció de les empreses que, amb incompliment de la legalitat vigent, exerceixin competència deslleial denunciant a les mateixes davant les autoritats competents.
- e) Emetre dictamen en un termini màxim de 7 dies hàbils des de la seva recepció, sobre les discrepàncies que puguin sorgir durant la negociació en els períodes de consulta per a la modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu referits a l'article 41.6 de l'Estatut dels treballadors, o inaplicació de les condicions de treball de l'article 82.3 del mateix text legal.
- f) Amb caràcter previ al plantejament formal de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació aplicació del Conveni col·lectiu, haurà sotmetre's el mateix a la Comissió paritària, per al seu coneixement, aplicació, interpretació, mediació i/o conciliació.

2. Els acords que adopti la Comissió paritària en qüestions d'interès general es consideraran part del present Conveni col·lectiu i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Tals acords es remetran a l'autoritat laboral per al seu registre.

3. La Comissió paritària estarà composta per tres representants de les centrals sindicals i per tres representants de l'associació empresarial signants del Conveni.

4. Reglament de funcionament

A) Reunions

La Comissió paritària es reunirà:

Per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'acord precedent, apartats a) i b) quan li sigui requerida la seva intervenció.

Pel cas de les funcions reflectides en l'apartat c) cada sis mesos.

Pel seguiment i control de l'apartat d) cada mes durant el primer any i trimestralment a partir del segon any.

B) Convocatòria

La Comissió paritària serà convocada per qualsevol de les organitzacions signants, bastant per a això una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre de dia, així com la data proposada.

La Comissió paritària es reunirà dintre del terme que les circumstàncies aconsellin en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de trenta dies contats a partir de el requeriment.

Si complert dit terme la Comissió paritària no s'hagués reunit, s'entendrà esgotada la intervenció de dita Comissió paritària, podent l'interessat exercitar les accions que considerin pertinents.

C) Quòrum-Assessors.

CVE-DOGC-A-20029035-2020

Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia d'assessors.

D) Validesa dels acords

Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, que serà signada per qui faci de Secretari i per un representant de cada part.

La Comissió paritària remetrà resposta a les consultes presentades en un termini màxim d'un mes (1) a partir de la data de registre de la consulta, a excepció del que preveuen els apartats e) i f) del punt 1 del present article.

Els acords que adopti la Comissió paritària en qüestions relatives a la interpretació i aplicació del conveni es consideren part d'aquest Conveni col·lectiu i han de tenir la seva mateixa eficàcia obligatòria. Tals acords es remunten a l'autoritat laboral per al seu registre.

Els acords que adoptin les empreses amb la representació legal dels treballadors/es i/o amb comissions de treballadors creades a l'efecte d'acord amb els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors en matèria de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu i d'inaplicació de condicions de treball del article 82.3 del Estatut dels treballadors establert en el present conveni col·lectiu, haurà de ser notificat a la Comissió paritària.

E) Procediment i terminis d'actuació de la Comissió.

En els supòsits d'exercici de les funcions previstes a les lletres e) i f) de l'apartat 1 d'aquest article, la Comissió paritària haurà de resoldre les discrepàncies que li siguin sotmeses per les parts en un termini no superior a set dies des de l'entrada en el registre de la Comissió de l'escrit de sol·licitud i documentació justificativa de les pretensions que l'acompanyi.

La convocatòria de la Comissió s'haurà de fer, en un termini de dos dies hàbils, per correu electrònic o qualsevol altre mitjà que deixi constància de la seva rebuda, amb expressió de l'ordre del dia de la reunió i a la que s'acompanyarà l'escrit de sol·licitud i documents que hagin presentat les parts que sotmeten les seves discrepàncies a la Comissió.

Les conclusions de la Comissió paritària un cop finalitzada la seva deliberació es comunicaran a les parts al domicili de notificacions que hagin designat a l'escrit de sol·licitud en el termini d'un dia. Es podran utilitzar les adreces electròniques per avançar el contingut de la resolució.

Excepcionalment, la Comissió paritària podrà acordar, per majoria de cada representació, suspendre el termini per l'adopció de la seva resolució per a sol·licitar a les parts més informació sobre el conflicte plantejat.

Quan la Comissió paritària no arribi a un acord o no l'emeti dins del termini previst, les parts podran recórrer als procediments de solució de conflictes previstos en el 6è punt d'aquest article.

F) Domicili

El domicili de la Comissió es fixa a l'efecte de notificacions i convocatòries en el domicili situat al domicili del despatx professional de Gregori Assessors SL c/. Diputació, 279 1r 5a 08007 Barcelona.

5. Obligatorietat de submissió a la Comissió paritària

Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària totes les qüestions d'interès general que se suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

6. Sense perjudici de les funcions assignades a la Comissió paritària d'aquest conveni, pel coneixement i resolució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni i de les discrepàncies un cop finalitzat el període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball (article 41.6 ET) o inaplicació de les condicions de treball del article 82.3 del Estatut dels treballadors i règim salarial del conveni (article 82.3 de l'ET), per a la resolució d'aquests conflictes s'estarà a allò que estableixi el V acord per la Solució Autònoma de Conflictes Laborals.

Les discrepàncies que pugin sorgir en el desenvolupament de les funcions de la Comissió paritària regulades pel present Conveni, podran ser resoltes en tràmit de mediació pel sistema de solució extrajudicial de conflictes previst en aquest article (TLC).

Davant de conflictes col·lectius i/o individuals d'interpretació i/o aplicació del Conveni la Comissió paritària podrà recórrer a les Comissions tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no resoldre el conflicte en el temps i forma estipulat en aquest Conveni, es sotmetrà als procediments de mediació del Tribunal laboral

de Catalunya.

Capítol X

Diversos

Article 46

Robes de treball

Les empreses lliuraran a tots els seus treballadors fixos, afectes a treballs de producció-fàbrica, una peça de treball per temporada, estiu i hivern, cada any, excepte per a aquells que efectuïn labors marcadament brutes per als quals el lliurament de la peça serà cada sis mesos.

Cada empresa determinarà les característiques de les peces de treball, així com la forma en què duren els distintius de control del personal. Els treballadors estaran obligats a la cura i neteja de les peces de treball i a utilitzar-les en l'empresa no ocupant el lloc de treball sense elles.

Transcorregut el temps previst de durada de la peça aquesta quedarà en propietat del treballador. Si es produeix la seva marxa de l'empresa, sigui quina sigui la causa, retornarà la peça de roba que no hagi arribat al termini de finalització d'ús.

El personal eventual tindrà dret a aquestes peces en les mateixes condicions especificades, quan els seus contractes vagin a tenir una durada igual o superior a sis mesos. .

Article 47

Cànon de negociació

Per a sufragar les despeses de negociació per les part social així com l'edició del conveni s'acorda un cànon de 30 euros (proporcional si és de menor jornada) per treballador. Aquest cànon de caràcter voluntari, el treballador que estigui disposat a el seu abonament ho farà directament o ho manifestarà a la seva empresa per escrit en els quinze dies hàbils següents a la publicació del Conveni, autoritzant a l'empresa, en el seu cas, a descomptar-ho de la primera nòmina a percebre i fer lliurament a l'organització sindical que el treballador designi expressament.

Als dos mesos de fer-se efectiu el cànon els delegats efectuaran el lliurament del conveni als treballadors que hagin col·laborat solidàriament.

Article 48

Complements per IT en casos d'accident de treball

Les empreses complementaran les prestacions derivades d'accident de treball a partir del setze dia inclusiu en la quantia necessària per a garantir la percepció del 100% de la retribució real de l'empleat exclosos aquells conceptes salarials que, amb independència del nom o denominació utilitzat, retribueixin directament excessos o perllongacions de jornada.

Article 49

Competència deslleial

Ambdues representacions fan constar expressament que les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni tindran repercussió en els preus dels serveis. Es considerarà competència deslleial amb les conseqüències derivades en la legislació vigent, i especialment en la Llei 3/1991, de competència deslleial, les ofertes comercials que siguin inferiors als costos del present conveni,

Disposicions transitòries

Primera

Pels increments del proper any 2019 i següents, a efectes de donar compliment a l'establert als articles 5 i 28.7 del present conveni s'aplicarà directament sobre els imports retributius que contempla el present conveni, el mateix percentatge que fixi o es desprenguin les taules salarials del conveni de Arts Gràfiques per aquells períodes.

En el supòsit que del text que puguin signar les parts no s'estableixi de manera clara i indubitada aquest percentatge, es procedirà a obtenir-lo aplicant la següent fórmula:

$$\text{Percentatge} = (\text{Tabla salarial any } n * 100) / (\text{Tabla salarial any } n-1) - 100$$

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera

A l'efecte de facilitar la integració de les actuals categories professionals que regeixen en les empreses afectades pel present conveni en el nou sistema de classificació funcional, s'indiquen en l'Annex II grups professionals així com professions equivalents.

Disposició final primera

Inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni

De conformitat al que estableix l'article 82.3 del Estatut dels treballadors en la redacció donada per la Llei 3/2012, quan concorrin causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció, per acord entre les empreses i els representants legals del treballadors legitimats per negociar un Conveni col·lectiu podran procedir – previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes del article 41.4 del Estatut dels treballadors per no aplicar a l'empresa les condicions previstes en aquest Conveni col·lectiu que afectin a les matèries que senyala el referit article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Si les parts arribessin a un acord, aquest haurà de ser notificat a la Comissió paritària i a l'autoritat laboral.

Si les parts no arribessin a cap acord, s'estarà a allò que disposa el V acord per la Solució Autònoma de Conflictes Laborals (BOE de 23 de febrer de 2012)

Annex I

Retribucions 2011

A = Grup; B = Salari base; C = Nocturnitat per hora treballada; D = Plus festiu per hora treballada; E = Hores extres; F = Antiguitat

A	B	C	D	E	F
----------	----------	----------	----------	----------	----------

CVE-DOGC-A-20029035-2020

1	10.827,909	0,835	2,324	6,758	590,231
2	12.314,425	0,947	2,324	7,803	590,231
3	14.358,383	1,106	2,324	9,180	590,231
4	15.202,995	1,181	2,324	9,782	590,231
5	18.159,172	1,334	2,324	11,047	590,231
6	20.270,661	1,487	2,324	12,331	590,231
7	24.493,715	--	--	--	590,231
0	29.561,380	--	--	--	590,231

Retribucions des d'1 de juliol de 2015 a 31 de desembre de 2015

A= Grup; B= Salari base; C= Nocturnitat per hora treballada; D= Plus festiu per hora treballada; E= Hores extres, F= Antiquitat

A	B	C	D	E	F
1	10.892,876	0,840	2,338	6,799	593,772
2	12.388,312	0,953	2,338	7,850	593,772
3	14.444,533	1,113	2,338	9,235	593,772
4	15.294,213	1,188	2,338	9,841	593,772
5	18.268,127	1,342	2,338	11,113	593,772
6	20.392,285	1,496	2,338	12,405	593,772
7	24.640,677	--	--	--	593,772
0	29.738,748	--	--	--	593,772

Retribucions any 2016 i 2017 fins 31 d'octubre

A= Grup; B= Salari base; C= Nocturnitat per hora treballada; D= Plus festiu per hora treballada; E= Hores extres, F= Antiquitat

A	B	C	D	E	F

CVE-DOGC-A-20029035-2020

1	10.980,019	0,847	2,357	6,853	598,523
2	12.487,418	0,960	2,357	7,913	598,523
3	14.560,090	1,122	2,357	9,309	598,523
4	15.416,567	1,198	2,357	9,919	598,523
5	18.414,272	1,353	2,357	11,202	598,523
6	20.555,423	1,508	2,357	12,504	598,523
7	24.837,803	--	--	--	598,523
0	29.976,658	--	--	--	598,523

Retribucions any 2017 novembre i desembre

A= Grup; B= Salari base; C= Nocturnitat per hora treballada; D= Plus festiu per hora treballada; E= Hores extres, F= Antiguitat

A	B	C	D	E	F
1	11.111,780	0,860	2,390	7,310	606,910
2	12.637,270	0,970	2,390	8,440	606,910
3	14.734,810	1,140	2,390	9,420	606,910
4	15.601,560	1,210	2,390	10,040	606,910
5	18.746,380	1,370	2,390	11,350	606,910
6	20.802,090	1,530	2,390	12,650	606,910
7	25.235,150	--	--	--	606,910
0	30.336,380	--	--	--	606,910

Retribucions any 2018

A= Grup; B= Salari base; C= Nocturnitat per hora treballada; D= Plus festiu per hora treballada; E= Hores extres, F= Antiguitat

A	B	C	D	E	F
---	---	---	---	---	---

CVE-DOGC-A-20029035-2020

1	11.278,460	0,870	2,420	7,230	616,010
2	12.826,830	0,990	2,420	8,570	616,010
3	14.955,840	1,150	2,420	9,560	616,010
4	15.835,590	1,230	2,420	10,190	616,010
5	19.027,580	1,390	2,420	11,510	616,010
6	21.114,120	1,550	2,420	12,840	616,010
7	25.613,680	--	--	--	616,010
0	30.791,420	--	--	--	616,010

Annex II

Grup	Professions
1	Ajudants 16 y 17 anys, Ajudants – Neteja.
2	Especialista, Aprenent de maquinista, Mosso magatzem, Preparador de material, Vigilant, Conserge, Telefonista, Recepcionista sense idiomes, Auxiliar administratiu, Venedor sense especialització
3	Encarregat o Cap d'equip B, Maquinista C, Conductor carretó elevador, Administratiu de 3a, Venedor avançat, Missatger, Cuiner/era, xofer classe A, Control d'expedicions
4	Maquinista B, Operador d'ordinadors, *Telefonista Recepcionista amb idiomes, Of. 2a manteniment, Of. 2a administratiu, Conductor classes C, D, I, Encarregat o Cap d'equip A.
5	Maquinista A, Venedor especialitzat o tècnic, magatzemer, Responsable de seguretat i salut, Of 1a administratiu, Of 1a Manteniment, Programador informàtica
6	Encarregats, Caps de procés, Director *Analista aplicacions informàtiques, Cap Departament
7	Director
0	Direcció i Subdirecció

(20.029.035)