

DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/185/2020, de 10 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo para las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros (código de convenio núm. 79001635012000).**

Visto el texto del Convenio colectivo para las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros, suscrito en fechas 13 de marzo y 9 de diciembre de 2019, en representación de los trabajadores por Comissions Obreres de Catalunya y la Unió General de Treballadors, y en representación de la parte empresarial por el Gremi d'Envasadors i Manipuladors de tota classe de productes, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 10 de enero de 2020

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo, de ámbito autonómico de Catalunya para las empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajados, y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros años 2011 al 2018

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo obliga a las empresas comerciales y de servicios y sus trabajadores dedicadas al empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc. en plástico, cartón u otros materiales; así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros.

Se excluyen expresamente de la aplicación del presente convenio todas aquellas empresas cuyo objeto social escriturado o actividad principal no se ajuste a la definición de las actividades mas arriba indicadas

Las partes signatarias del convenio son:

Por la parte social los sindicatos Comissions Obreres de Catalunya y el sindicato Unió General de Treballadors

Por la parte empresarial el Gremi d'Envasadors i Manipuladors de tota Classe de Productes.

Artículo 2

Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en Cataluña, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho territorio autonómico.

Artículo 3

Ámbito personal

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todos los trabajadores incluidos en los ámbitos funcional y territorial, excepto a quienes se hallen comprendidos en las excepciones del artículo 1.3 del Estatuto de los trabajadores.

Se excluyen entre otros:

Los cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo.

El personal técnico al que se le encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.

Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

Los trabajadores autónomos que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a relación mercantil, con las empresas respectivas

Artículo 4

Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor en el momento que sea firmado por las partes negociadoras, independientemente de su publicación oficial.

Su duración será de 8 años, es decir desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Tiene efecto retroactivo a contar de 1 de enero de 2011 en cuanto a las condiciones económicas, pero la retribución por horas extraordinarias y compensación de gastos, entrarán vigor a partir de la firma del Convenio. Los atrasos se pagarán en el plazo máximo de tres meses.

Artículo 5

Denuncia

CVE-DOGC-B-20029035-2020

La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes se efectuará entre los 90 y 30 días antes de la finalización de su vigencia.

Se habrá de formalizar la denuncia por escrito y dirigirse a todas las representaciones sindicales y empresariales y ante la autoridad laboral competente consignando los puntos que se quieren modificar.

En el concreto caso de que no se formule denuncia alguna del Convenio en la forma reglamentaria y haya una prórroga o más por tácita reconducción, que ya se ha determinado, en cada una de las presuntas prórrogas y con efectos de inicio del año que se trate, los salarios vigentes por aplicación de este Convenio experimentarán la misma evolución que experimenten los conceptos de la tabla salarial del convenio de ámbito estatal para el sector de las Artes Gráficas, código de convenio 99000355011982 para el expresado año.

Artículo 6

Prórroga

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el Convenio dentro del plazo establecido, el Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos que habrán de coincidir con el de la vigencia del referido convenio de ámbito para el sector de las Artes Gráficas.

Si, contrariamente, cualquiera de las partes firmantes hubiera denunciado el convenio, y transcurrido un año desde la finalización de su vigencia, no se llegará a un acuerdo en el seno de la Comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo decidieran las partes, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

No obstante, por acuerdo de la propia Comisión negociadora, las partes podrán ampliar el mencionado plazo de un año de negociación y eficacia del convenio hasta seis meses más. Este acuerdo tendrá que publicarse. En todo caso, durante la tramitación de los procedimientos de conciliación y, en su caso, de mediación y/o arbitraje, se mantendrá la eficacia del convenio.

Artículo 7

Vinculación a la totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados en forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por si solo el resto del texto aprobado o bien, si es necesaria una nueva o total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en plazo de noventa días, a partir de la fecha de firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 8

Condiciones más beneficiosas

Se respetarán como derechos adquiridos ad personam, las situaciones personales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 9

Compensación-Absorción

CVE-DOGC-B-20029035-2020

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

3. Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución sólo tendrán eficacia práctica, si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasasen el nivel de este Convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

Artículo 10

Vigencia de los Convenios de otro ámbito

Los Convenios de cualquier otro ámbito que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, mantendrán su vigencia en todo su contenido.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 11

Dirección y control del trabajo

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa y en sus consecuencias tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

- a) Calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- b) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- c) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal cuanto a las tareas.
- d) La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.
- e) La fijación de los índices de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.
- f) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.
- h) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos tarifas a las condiciones que resulten del cambio de método operativos, proceso de fabricación, cambios de materiales máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- i) El personal afectado por cambios de organización del trabajo, que conlleven modificaciones en cantidades a devengar por sistemas de primas o incentivos, mantendrá durante tres meses, como mínimo el promedio de

CVE-DOGC-B-20029035-2020

retribución de los tres meses anteriores en ese concepto.

j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.

k) Establecer la fórmula para el cálculo del salario.

l) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las obligaciones del empresario son:

Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Limitar, como máximo de diez semanas, la experimentación de las nuevas normas o sistemas, referidos en el apartado anterior.

Artículo 12

Deberes y derechos del trabajador

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes de prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos y accidentes los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

6. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

7. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Capítulo III

Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica

Artículo 13

Definición de los niveles profesionales

En este artículo se definen los niveles profesionales que agrupan las diversas funciones y tareas que se realizan en el sector.

Grupo profesional 1

Criterios generales

Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar, certificado de escolaridad o similar.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

- A. Operaciones que consisten en alimentar cadenas de producción.
- B. Actividades manuales, envasados, etiquetajes, etc.
- C. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que no requieran control de calidad.
- D. Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.
- E. Operaciones sencillas, rutinarias y de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- F. Tareas que consisten en efectuar a nivel interno de la empresa recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias, y otras tareas subalternas.
- G. Las que consistan en limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, enseres y vestuarios.

Grupo profesional 2

Criterios generales

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que ya exigen conocimientos profesionales y de un periodo de adaptación.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a Graduado Escolar o FP1.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes.

- A. Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación.
- B. Actividades en producción que exijan un alto grado de especialización y/o habilidad.
- C. La operatoria y alimentación de máquinas de reproducción de documento, impresoras, etc.
- D. Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

- E. Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.
- F. Introdutores de datos y tratamiento de textos básicos.
- G. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- H. Telefonista/recepcionista, sin necesidad de dominio de idioma extranjero.
- I. Vendedor sin especialización.
- J. Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples
- K. Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales, conserjes.
- L. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que requieran control de calidad.

Grupo profesional 3

Criterios generales

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación

Titulación de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a EGB o FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1 y/o 2. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales medios.
- B. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad básica (empaquetar, retractilar, ensobrar,)
- C. Vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- D. Tareas de lectura, anotación, vigilancia, recuento y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- E. Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia, según formato o instrucciones específicas o secretaría.
- F. Tareas de archivo, registro, calculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- G. Tareas de grabación en sistemas informáticos.
- H. Vendedor avanzado.
- I. Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de almaceneros.
- J. Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos.
- K. Tareas que consistan en efectuar recados, encargos, que impliquen atención personal. Funciones de pago y cobro a domicilio. Pudiendo precisar dichas tareas la utilización de vehículos para cuya conducción se requiera permiso de conducir de la clase A. Si requiere permiso de clase superior, se clasificará en el nivel 4.
- L. Cocinera/o.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Grupo profesional 4

Criterios generales

Trabajos de ejecución autónomo que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, o equivalentes a BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- A. Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de una línea de trabajo con colaboración de operarios de puestos incluidos en los niveles 1, 2, o 3. Realizado según programas e instrucciones establecidas, con conocimientos profesionales elevados.
- B. Actividades de oficios industriales con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio y para programar su ejecución con práctica total y completa de su cometido, con colaboración o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- C. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad media, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- D. Actividades de oficios industriales, que exijan capacitación suficiente para realizar las tareas normales de los mismos (albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc.) con ayuda o no de otros puestos de trabajo. Sus conocimientos deben ser generales.
- E. Actividades que consisten en la preparación de documentos de pago de salarios, liquidaciones a la Seguridad Social o de impuestos, valoraciones de mano de obra y cálculos accesorios complementarios derivados de las anteriores, con análisis y desglose de retribuciones y costes de personal, cálculo de primas, incentivos, comisiones u horas extraordinarias, todo ello en base a datos recogidos, tratados o analizados directamente y con conocimiento de la normativa laboral, de la referente a cotización y pago de prestaciones a la seguridad social o la de impuestos. Puede ser secundada por puestos de los niveles inferiores.
- F. Actividades que con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundadas por puestos de los niveles inferiores, consistan en :
 - . Valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos, gestión comercial etc. suministros con la responsabilidad de su tramitación completa.
 - . Establecer en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
 - Redacción de la correspondencia.
 - Cálculo de los precios y escandallos.
- A. Telefonista/Recepcionista y tratamiento de textos, con idioma extranjero.
- B. Operador de ordenador

Grupo profesional 5

Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a BUP o FP2, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- A. Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción, cuando la dimensión de la empresa o del turno no exija la presencia de mandos intermedios superiores.
- B. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- C. Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
- D. Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.
- E. Tareas que consisten en el mando directo frente de un conjunto de operarios de los niveles inferiores y/u oficios clásicos.
- F. Programador de informática actividad que consiste en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando, los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.
- G. Tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.
- H. Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- I. Vendedores especializados o técnicos.

Grupo profesional 6

Criterios generales

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, con responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- A. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- B. Responsabilidad de la ordenación, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas administrativas, productivas, de mantenimiento y/o de servicios de un sector funcional o conjunto de unidades funcionales.
- C. Funciones técnicas que consisten en colaborar en la aplicación de técnicas de análisis, desarrollo de procesos o de programas de mantenimiento, producción o administración.
- D. Analista de aplicaciones informáticas.
- E. Funciones técnicas o profesionales que consisten en colaborar con aplicación de conocimiento de tal índole en trabajos desarrollados por los responsables de unidades superiores de la empresa y el seguimiento de las instrucciones de los mismos.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

F. Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales.

G. Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al nivel de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

H. Inspectores o supervisores de la red de ventas, etc.

I. Responsabilidad de una unidad de carácter administrativo y/o de la red de ventas.

Grupo profesional 7

Criterios generales

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales y definidos y alto grado de exigencia en autonomía iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este nivel profesional, funciones que suponen responsabilidad completa para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al nivel 0 a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que supongan la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

A. Responsabilidad técnica de unidades funcionales de carácter administrativo o comercial.

B. Dirección y análisis de sistemas de informática.

C. Funciones de planteamiento, coordinación, ejecución y control de la actividad comercial, así como el personal de una zona o demarcación comercial o geográfica con responsabilidad por el cumplimiento de los objetivos.

D. Responsabilidad técnica de un proceso industrial o de una unidad funcional de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.

E. Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

F. Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

G. Supervisión técnica de un nivel de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

H. Coordinación, supervisión y ordenación y control de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

I. Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

J. El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

K. La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etc...

CVE-DOGC-B-20029035-2020

L. Analizar las condiciones ergo dinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los trabajadores.

Grupo profesional 0

Criterios generales

Los trabajadores pertenecientes a este nivel planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o a la política industrial, financiera o comercial.

Altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en toma de decisiones o participan en su elaboración, desempeñan las divisiones, niveles, fabricas, plantas etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 14

Movilidad funcional

Los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto de su mismas funciones o grupo profesional, cuando las necesidades de organización u producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

Trabajos de categoría superior: La empresa podrá, en caso de necesidad destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución, a trabajadores con licencias, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongaran mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría o nivel superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de categoría o nivel superior será la correspondiente a la misma.

Trabajo de nivel inferior: Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional.

Salvo en casos excepcionales de los que se informará a la representación legal de los trabajadores, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

Así mismo evitarán las empresas reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo trabajador.

Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 15

Plena dedicación al trabajo

En el caso de que concurren condiciones que hagan posible la ejecución simultanea sucesiva, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a diversos puestos de trabajo de una categoría análoga o inferior, estas funciones se pondrán encargar a un solo trabajador hasta llegar a la ocupación plena de su jornada.

Artículo 16

Movilidad geográfica

Afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

Traslados

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrá efectuarse:

1. Por solicitud del interesado.
 2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
 3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.
1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
 2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
 3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, la empresa podrá efectuar el traslado siempre garantizando todos los derechos que tuviese adquiridos, así como otros que pudieran corresponderle.

En los casos de traslados forzosos, previos los trámites legales establecidos, las empresas vendrán obligadas a abonar al trabajador el importe de los gastos justificados.

Los de locomoción del trabajador y de los familiares que con él convivan, los de transporte del mobiliario y demás enseres.

La empresa facilitará al trabajador alojamiento adecuado a sus necesidades, en el lugar al que se traslade, y de igual renta o condiciones a las que hubiere venido disfrutando hasta el momento del traslado.

No serán de aplicación los supuestos previstos en el presente artículo en los casos de traslados producidos en los que concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Los efectuados dentro del mismo término municipal.
- b) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del centro originario, para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo.
- c) Los efectuados a menos de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

En estos casos las empresas determinarán los medios de locomoción y transporte que deban emplearse, los gastos de locomoción serán a cargo de las empresas.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, este tendrá derecho al abono de dieta por la comida.

Desplazamientos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo incluso en el supuesto de ser destinado temporalmente a prestar servicios en los domicilios de los clientes de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esa circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por ese procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas,

CVE-DOGC-B-20029035-2020

observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán abonar además del salario, los gastos de viaje y las dietas de manutención y alojamiento, preavisando a los afectados con los siguientes plazos:

Plazos de preavisos (en horas) según la duración del desplazamiento:

- A: Hasta quince días.
- B: De dieciséis a treinta días.
- C: De treinta a noventa días.
- D: Más de noventa días.

Lugar de desplazamiento	A	B	C	D
Dentro de la misma provincia	Sp	24	72	120
Dentro de la misma Comunidad autónoma y fuera de su provincia	24	72	72	120
Fuera de la Comunidad autónoma y dentro del Estado español	72	72	72	120

SP: sin preaviso

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito en caso de desplazamientos superiores a quince días.

Los anteriores plazos no serán de aplicación cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos daños, siniestros o cuestiones urgentes.

En los desplazamientos superiores a un mes que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrá consistir, en subvencionar los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana. Así como la adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesión de permisos periódicos.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de a la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente viniera percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante en el supuesto que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas ordinarias en concepto de prolongación de jornada.

En los desplazamientos y traslados producidos a petición escrita del trabajador, así como en los cambios de residencia que éste voluntariamente realice, no procederán compensaciones ni indemnizaciones.

Capítulo IV

Contratación, ascensos y ceses

Artículo 17

Ascensos y promociones

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

Artículo 18

Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores en las empresas de menos de 25 trabajadores o de dos meses en la plantilla de 25 o más trabajadores. El empresario y el trabajador están obligados, respectivamente, a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte al trabajador durante el período de prueba, sólo interrumpirá el mismo si ello se pacta por ambas partes por escrito.

Artículo 19

Preaviso de cese

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa, deberán comunicarlo a la empresa cualquiera que sea su categoría profesional o la modalidad del contrato existente, excepto cuando sea dentro del período de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador consistente en la detracción en la liquidación que deba practicarse por tal cese, sin excluir concepto alguno de la misma, del importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso. La valoración de ese día se efectuará por la media de percepción diaria lograda por el trabajador en los doce meses anteriores o período menor si su prestación de servicio no lo hubiera alcanzado.

Los días, para todo caso, se entenderán naturales.

Artículo 20

Contratación temporal

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulado en el número 1 del apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses a contar desde el momento en que se produzcan estas causas.

Los contratos de duración determinada por obra o servicio, podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados pese al volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Capítulo V

Jornada

Artículo 21

Jornada laboral

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual será:

Turnos de jornada partida, 1808 horas de trabajo efectivo y presencia.

Turnos de jornadas continuadas que exceda de seis horas 1808 horas de presencia con un descanso de 15 minutos, quedando consolidada una jornada efectiva y real de 1751,5 horas año, por lo que, para dicho colectivo esa será la jornada efectiva consolidada. En consecuencia, en tanto y cuanto la misma resulte inferior a la que puedan establecer disposiciones legales o convencionales futuras, las empresas mantendrán dicha jornada.

En ambos casos la jornada anual estará limitada a un máximo de 226 días de trabajo efectivo, salvo que, si como consecuencia de la aplicación de la jornada anual establecida dentro del presente convenio la jornada resultante una vez confeccionado el calendario laboral en las empresas fuere inferior a la establecida más arriba, el trabajador no vendrá obligado a prolongar su jornada diaria o trabajar en sábado o festivo a los efectos de ajustar la jornada efectiva, si bien se acumulará el crédito horario resultante que se recuperará total o parcialmente en el/los año/s sucesivos cuyos días hábiles posibiliten tal recuperación.

Artículo 22

Distribución de la jornada

Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar, a través de sus Delegados de personal o Comité de empresa, el horario más adecuado a sus necesidades; debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes, se respetará en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

Artículo 23

Finalización e iniciación de las tareas

Los trabajadores asignados a recepción y expediciones de materiales se comprometen, en casos excepcionales, a iniciar las tareas antes o a finalizar la tarea comenzada cuando no tengan continuación de turno.

Artículo 24

Prolongación de la jornada

Cuando en una empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, respetando el plazo de preaviso que en cada momento pueda establecer la legislación vigente en la materia, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas salvo en el supuesto recogido en el artículo 16 del presente convenio.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

Cada hora trabajada en los domingos y festivos se compensará por una hora y media en tiempo de descanso, o bien una hora por una y el abono de 2,069 euros por hora trabajada, igual para todos los niveles.

No se podrá aplicar la mayor jornada a un mismo trabajador en más de dos fines de semana seguidos o bien en dos alternos en el periodo de un mes, el trabajador se puede negar por una única ocasión alegando compromiso social.

Todo el personal, por categoría o puesto de trabajo debe, rotar por igual, para lo cual se llevara un estadillo de seguimiento que estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Previa justificación suficiente de la existencia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo convenido:

Quienes cursen estudios con regularidad, para la obtención de títulos académicos o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.

Quienes tengan jornada reducida, salvo acuerdo en contrario.

Quienes tengan permiso retribuido.

Quienes trabajen en periodos nocturnos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

En todo caso las modificaciones no afectarán a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, 1 de Mayo, ni las del fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados que las comiencen en lunes.

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

Artículo 25

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que resulte preciso realizar para reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de imperativa realización por los trabajadores designados al efecto.

Capítulo VI

Retribuciones

Artículo 26

Trabajo a tiempo o jornada

Salvo pacto en contrario, se presupone que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal exigible y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento exigible al mismo.

Artículo 27

Características de la retribución

1. Principios generales

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio sustituyen totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho, apliquen las empresas en el momento de la entrada en vigor del mismo.

2. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estará constituida por el salario base y los complementos del mismo.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

3. El salario base es el componente salarial que retribuye la jornada normal y completa establecida y que se corresponde con el Anexo I que figura en este Convenio para cada nivel y que incluye el importe de dos gratificaciones extraordinarias.

4. Complemento de antigüedad

Todo trabajador al cumplir su primer año de antigüedad en la empresa tendrá derecho al percibo de un complemento de antigüedad en la cuantía de 590,231 euros para todos los niveles y categorías según figuran en el anexo 1. Dicho concepto será distribuido en 12 mensualidades y no sufrirá variación ni incremento alguno salvo el que derive de los incrementos en tablas.

5. Para el año 2011 regirán las tablas salariales del Anexo I.

6. Para los años 2012, 2013 y 2014 no habrá incremento salarial alguno.

7. Para el año 2015 regirán las tablas salariales del Anexo I para dicho año.

8. Para el año 2016 y para los meses de Enero a Octubre de 2017 regirán las tablas salariales del Anexo I para dicho periodo.

9. Para los meses de Noviembre y Diciembre del año 2017 regirán las tablas salariales del Anexo I para dicho año. Así mismo las empresas tendrán que abonar un pago único no consolidable y no absorbible de 150€ brutos. Los trabajadores de alta que no hayan prestado servicios el año completo percibirán este pago único en la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Para el año 2018 regirán las tablas salariales del Anexo I para dicho año

10. Con carácter exclusivo para el año 2011, las empresas únicamente podrán hacer uso del derecho a la absorción y compensación establecidos en el artículo 9 del vigente convenio hasta la cuantía máxima que para cada categoría y concepto se recoge en la siguiente tabla.

Importes máximos a absorber en el año 2011

A = Grupo profesional ; B = Salario base; C = Nocturnidad por hora trabajada; D = Plus festivo por hora trabajada; E = Horas extras; F = Antigüedad

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

Para años sucesivos, caso de operar la prórroga recogida en el artículo 6, la variación de los importes de los conceptos retributivos que conforman la tabla de salarios que figura en el Anexo I del presente convenio experimentará el mismo incremento salarial que haga el convenio de ámbito la misma evolución que lo hagan

CVE-DOGC-B-20029035-2020

los conceptos de la tabla salarial del convenio de ámbito estatal para el sector de las artes gráficas, código de convenio núm. 99000355011982. El mismo tratamiento meritara el resto de conceptos compensatorios que recogen el presente convenio (artículos 16 y 36).

Artículo 28

Complemento ad personam

Una vez actualizados los salarios en las empresas con las tablas del Anexo I toda cantidad que sobrepase de lo que venía cobrando el trabajador pasara a este complemento, salvo las primas o incentivos que de generar diferencias se podrán mantener como tales. Este concepto no será absorbible ni compensado, salvo cambio de grupo profesional que comporte aumentos salariales

Artículo 29

Mejoras salariales

Las empresas podrán establecer mejoras salariales a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.

Artículo 30

Salario hora-día individual

A los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono de salarios, como a título enunciativo pudiera ser retrasos en la asistencia, permisos de horas no retribuidas o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar en salario ordinario del año que se trate y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario.

Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real para el año que se trate.

Artículo 31

Trabajos a tiempo parcial

Las retribuciones a las que hace referencia este Convenio están fijadas para una jornada laboral completa. El trabajador que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

Artículo 32

Pago de salarios

Como norma general el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Las empresas pueden optar entre pagar las retribuciones en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia o cualquier otra modalidad de pago por medio de entidad de crédito.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

El pago del salario se hará puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

Artículo 33

Complemento de nocturnidad

Las horas comprendidas entre las veintidós y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía será por nivel y hora el que se fija en el Anexo I.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideren nocturnos tales como: guardas, porteros, serenos o similares que fueran contratados para desarrollar sus funciones durante la noche, con una retribución donde quede recogida esta circunstancia.

Artículo 34

Prorrateo de las gratificaciones extraordinarias

En uso de lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores al efecto, las partes acuerdan que las gratificaciones extraordinarias dispuestas en el presente Convenio, podrán ser satisfechas a criterio de la empresa prorrateándolas mensualmente, reflejándose su valor en los recibos salariales en tal doceava parte del conjunto de ellas, pero de forma separada del resto de conceptos retributivos para su fácil identificación.

Artículo 35

Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones de verano y Navidad se satisfarán respectivamente los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo acuerdo distinto de partes

Artículo 36

Dietas/medias dietas

1. La dieta es un concepto de devengo extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
 2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
 3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento o como consecuencia de la aplicación de la prolongación de su jornada laboral en los términos establecidos en el artículo 25 del presente convenio el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.
 4. Las dietas y medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.
 5. No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado.
- Asimismo no devengarán medias dietas cuando concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, o municipios limítrofes se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.
6. El importe de la dieta completa será de 28,05 euros/ día y el de la media dieta de 6,23 euros/ día que podrá ser satisfecho mediante entrega de vale/s de comida por dicho valor.

Capítulo VII

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 37

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

Las empresas elaborarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses.

Las vacaciones podrán ser divididas a los efectos de su disfrute en varios períodos. Uno de ellos que, en todo caso, no será inferior a veintiún días deberá estar comprendido preferentemente entre el 22 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, salvo pacto individual o colectivo que fije otro periodo. Cuando se efectúen dos o más turnos de vacaciones se rotará cada año las vacaciones a los trabajadores, pasando del último turno al primero y del segundo al tercero y así sucesivamente.

Teniendo en cuenta las necesidades de producción, se podrán cambiar las vacaciones entre trabajadores del mismo nivel y puesto de trabajo comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con la firma de los dos trabajadores implicados. El resto de los días de vacaciones del segundo o ulteriores períodos serán disfrutados en las fechas que la empresa y los representantes de los trabajadores determinen, se tendrá en cuenta las necesidades de producción.

El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales (1 de Agosto a 31 de Julio). En el primer año de prestación de servicios en la empresa y, de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

A efectos del devengo de vacaciones, en el caso que se produzca una situación de incapacidad temporal, se estará a lo que disponga la legislación vigente en la materia en cada momento.

Cuando un empleado no pudiera disfrutar en todo o en parte del periodo vacacional que previamente se le asignó, se procederá de la siguiente manera:

a.- Si al trabajador le sobreviniera el alta médica durante el transcurso de su periodo vacacional, éste disfrutará del tiempo que le restara. En cuanto al resto de días el trabajador y la empresa de común acuerdo establecerán la nueva fecha de disfrute.

b.- Si el trabajador causara alta finado ya el periodo vacacional que le hubiere correspondido realizar, se dará derecho a un nuevo señalamiento del periodo vacacional. El trabajador y la empresa de común acuerdo establecerán la nueva fecha de disfrute.

En ambos casos el nuevo periodo convenido de disfrute será realizado dentro del año natural

Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones no disfrutada.

Por el contrario, si el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondientes a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad efectiva laboral durante el año.

Artículo 38

Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración real del empleado excluidos aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizado, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada; por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

d) Dos días por traslado de domicilio.

e) 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.

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

g) Un día de libre elección por empleado, por lo que no será preciso justificación alguna, siempre que acredite una permanencia en la empresa de un año y que dicho día no coincida ni con el inicio ni con el final de sus vacaciones; y que no se perjudique el desarrollo normal de la producción. Se entenderá que se produce dicho perjuicio si en el día interesado coincidiera más del 5% de los empleados con la misma categoría profesional que el empleado solicitante en cuyo caso la empresa podrá denegar el permiso. En caso de concurrencia de solicitudes se concederá el permiso respetando el orden de peticiones. En cualquier caso será necesario un preaviso mínimo de 72 horas debiendo responder la dirección de las empresas dentro de las 24 horas siguientes. El presente derecho deberá haber sido disfrutado dentro del año natural.

h) Un día por boda de hijos, hermanos y padres siempre que esta circunstancia coincida en día laborable.

i) Los que resulten de la aplicación del Estatuto de los trabajadores y la Ley 39/99 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Los permisos recogidos en este artículo serán de aplicación igualmente para aquellas parejas de hecho que acrediten oficialmente tal circunstancia.

Artículo 39

Formación profesional

En caso de que la empresa por sí o por medio de terceros organice cursos de formación profesional y éstos tengan lugar dentro de la jornada de trabajo ordinaria, el trabajador a quien se le emplace a ello debe asistir obligatoriamente y debe aprovechar tanto como sea posible las enseñanzas que se le impartan.

Artículo 40

Asistencia al consultorio médico

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá:

El personal dispondrá de 12 horas anuales para asistencia al médico de cabecera. y las horas estrictamente necesarias para asistencia al médico especialista.

El personal sujeto a jornada partida, concertará previamente la fecha de visita médica al efecto de poder preavisar a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.

Todo trabajador debe notificar a la empresa la ausencia desde el mismo momento que sea conocedor.

Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Artículo 41

Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley, y en especial al E:T: artículo 64. Competencias y artículo 68 Garantías y la L.O.L.S.

Acumulación de horas sindicales: Los delegados o miembros de comité pertenecientes a un mismo centro de trabajo y Sindicato podrán efectuar acumulación de horas sindicales, debiendo efectuar por escrito a la dirección de la empresa la comunicación de quien acumula y cuantas horas acumula así como el periodo de tiempo.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 42

Clasificación de las faltas

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves:

Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.

No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.

No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.

No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar, así como el domicilio y demás datos personales.

Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado.

Montar un vehículo de la empresa sin autorización.

Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

Participar en riñas o juegos.

La no utilización de la ropa de trabajo.

Más de tres faltas de puntualidad en un periodo de un mes o hasta tres cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.

b) Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

La reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

La ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.

Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.

Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus

CVE-DOGC-B-20029035-2020

compañeros de trabajo.

La no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.

No entregar las bajas, altas y partes de confirmación por EC o AT, en los plazos establecidos para ello.

El uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares.

El uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etc.

La negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

La no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

c) Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de tres meses.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

Causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

Violar el secreto de correspondencia de la empresa.

Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

Abuso de autoridad:

Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de empresa o Delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de empresa o Delegados de personal. Si la Dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de personal o Comité de empresa a la Dirección Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en lo que proceda.

El acoso sexual

La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

En los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.

Originar riñas o peleas.

Cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.

La discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo.43

Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de catorce días.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a dos meses.

Despido.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de iniciar las acciones pertinentes ante los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Artículo 44

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los siete días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo IX

Comision paritaria

Artículo 45

Comisión paritaria

1. La Comisión paritaria entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Las funciones de la Comisión paritaria serán:

- a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- d) El control del sector con detección de las empresas que, con incumplimiento de la legalidad vigente, ejerzan competencia desleal denunciando a las mismas ante las autoridades competentes.
- e) Emitir dictamen en un plazo máximo de 7 días hábiles desde su recepción, sobre las discrepancias que puedan surgir durante la negociación en los periodos de consulta para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo referidos en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores, o inaplicación de

CVE-DOGC-B-20029035-2020

las condiciones laborales recogidas en el artículo 82.3 del mismo texto legal.

f) Con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo relativo a la interpretación aplicación del Convenio colectivo, habrá someterse el mismo a la Comisión paritaria, por su conocimiento, aplicación, interpretación, mediación y/o conciliación.

2. Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. La Comisión paritaria estará compuesta por tres representantes de las centrales sindicales y por tres representantes de la asociación empresarial firmantes del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

A) Reuniones

La Comisión paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada seis meses.

Para el seguimiento y control del apartado d) cada mes durante el primer año y trimestralmente a partir del segundo año.

B) Convocatoria

La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta.

La Comisión paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.

Si cumplido dicho término la Comisión paritaria no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que consideren pertinentes.

C) Quórum-Asesores

Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

D) Validez de los acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

La Comisión paritaria remitirá respuesta a las consultas presentadas en un plazo máximo de un mes (1) a partir de la fecha de registro de la consulta, a excepción de lo que prevén los apartados e) y f) del punto 1 del presente artículo.

Los acuerdos que adopte la Comisión paritaria en cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del convenio se consideran parte de este Convenio colectivo y tienen que tener su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Los acuerdos que adopten las empresas con la representación legal de los trabajadores/se y/o con comisiones de trabajadores creadas a efectos de acuerdo con los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y de inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores I establecido en el presente convenio colectivo, tendrán que ser notificado a la Comisión paritaria.

E) Procedimiento y plazos de actuación de la Comisión

En los supuestos de ejercicio de las funciones previstas a las letras e) y f) del apartado 1 de este artículo, la Comisión paritaria tendrá que resolver las discrepancias que le sean sometidas por las partes en un plazo no superior a siete días desde la entrada en el registro de la Comisión del escrito de solicitud y documentación justificativa de las pretensiones que lo acompañe.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

La convocatoria de la Comisión se tendrá que hacer, en un plazo de dos días hábiles, por correo electrónico o cualquiera otro medio que deje constancia de su recibimiento, con expresión de la orden del día de la reunión y a la que se acompañará el escrito de solicitud y documentos que hayan presentado las partes que someten sus discrepancias a la Comisión.

Las conclusiones de la Comisión paritaria una vez finalizada su deliberación se comunicarán a las partes al domicilio de notificaciones que hayan designado al escrito de solicitud en el plazo de un día. Se podrán utilizar las direcciones electrónicas para avanzar el contenido de la resolución.

Excepcionalmente, la Comisión paritaria podrá acordar, por mayoría de cada representación, suspender el plazo por la adopción de su resolución para solicitar a las partes más información sobre el conflicto planteado.

Cuando la Comisión paritaria no llegue a un acuerdo o no lo emita dentro del plazo previsto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el punto sexto de este artículo.

F) Domicilio

El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio del despacho profesional de Gregori Assessors S.L. sito en c/. Diputació, 279 1º5ª 08007 Barcelona.

5. Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión paritaria

Las partes se obligan a someter a la Comisión paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

6. Sin perjuicio de las funciones asignadas a la Comisión paritaria de este convenio, para el conocimiento y resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio y de las discrepancias una vez finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.6 Estatuto de los trabajadores) o inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, para la resolución de estos conflictos se estará a aquello que establezca el correspondiente Acuerdo Interprofesional en Cataluña vigente en cada momento (Tribunal Laboral de Cataluña).

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión paritaria reguladas por el presente Convenio, podrán ser resueltas en trámite de mediación por el sistema de solución extrajudicial de conflictos previsto en este artículo (TLC).

Ante conflictos colectivos y/o individuales de interpretación y/o aplicación del Convenio la Comisión paritaria podrá recurrir a las Comisiones técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña. En caso de no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en este Convenio, se someterá a los procedimientos de mediación del Tribunal laboral de Cataluña

Capítulo X

Varios

Artículo 46

Ropas de trabajo

Las empresas entregarán a todos sus trabajadores fijos, afectos a trabajos de producción-fábrica, una prenda de trabajo por temporada, verano e invierno, cada año, excepto para aquellos que efectúen labores marcadamente sucias para los cuales la entrega de la prenda será cada seis meses.

Cada empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma en que llevarán los distintivos de control del personal. Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Transcurrido el tiempo previsto de duración de la prenda ésta quedará de propiedad del trabajador. Si se produce su marcha de la empresa, cualquiera que sea la causa, devolverá la prenda que no haya llegado a su plazo de término.

CVE-DOGC-B-20029035-2020

El personal eventual tendrá derecho a estas prendas en las mismas condiciones especificadas, cuando sus contratos vayan a tener una duración igual o superior a seis meses.

Artículo 47

Canon de negociación

Para sufragar los gastos de negociación por las parte social así como la edición del convenio se acuerda un canon de 30 euros (proporcional si es de menor jornada) por trabajador. Este canon de carácter voluntario, el trabajador que esté dispuesto a su abono lo hará directamente o lo manifestará a su empresa por escrito en los quince días hábiles siguientes a la publicación del Convenio, autorizando a la empresa, en su caso, a detraerlo de la primera nómina a percibir y hacer entrega a la organización sindical que el trabajador designe expresamente.

A los dos meses de hacerse efectivo el canon los delegados efectuarán la entrega del convenio a los trabajadores que hayan colaborado solidariamente.

Artículo 48

Complementos por IT en casos de accidente de trabajo

Las empresas complementarán las prestaciones derivadas de accidente de trabajo a partir del dieciseisavo día inclusive en la cuantía necesaria para garantizar el percibo del 100% de la retribución real del empleado excluidos aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizado, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada.

Artículo 49

Competencia desleal

Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios. Se considerará competencia desleal con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, y en especial en la Ley 3/1991, las ofertas comerciales que sean inferiores a los costes del presente convenio.

Disposiciones transitorias

Primera

Para los incrementos del próximo año 2019 i siguientes; a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 5 y 28.7 del presente convenio, se aplicará directamente sobre los importes retributivos que contempla el presente convenio el mismo porcentaje que fije o se desprenda de las tablas salariales del convenio para las Artes Gráficas para dichos periodos.

En el supuesto que el texto que puedan firmar las partes no se establezca de manera clara e indubitada este porcentaje, se procederá a su obtención aplicando la formula siguiente:

$$\text{Porcentaje} = (\text{Tabla salarial año "n"} * 100) / (\text{Tabla salarial año "n-1"} - 100)$$

Disposiciones adicionales

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Disposición adicional primera

A los efectos de facilitar la integración de las actuales categorías profesionales que rigen en las empresas afectadas por el presente convenio en el nuevo sistema de clasificación funcional, se reseñan en Anexo II grupos profesionales así como profesiones equivalentes.

Disposición final primera

Inaplicación de las condiciones previstas en este convenio

De conformidad a lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores en la redacción dada por el Ley 3/2012, cuando concurren causas económicas, técnicas organizativas o de producción, por acuerdo entre las empresas y los representantes legales del trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo podrán proceder - previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias que señala el referido artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Si las partes llegaran a un acuerdo, este tendrá que ser notificado a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

Si las partes no llegaran a ningún acuerdo, se estará a aquello que dispone el V acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (BOE de 23 de febrero de 2012).

Anexo I

Retribuciones 2011

A = Grupo; B = Salario base; C = Nocturnidad por hora trabajada; D = Plus festivo por hora trabajada; E = Horas extras; F = Antigüedad

A	B	C	D	E	F
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

Retribuciones desde 1 de julio de 2015 a 31 de diciembre de 2015

CVE-DOGC-B-20029035-2020

A = Grupo; B = Salario base; C = Nocturnidad por hora trabajada; D = Plus festivo por hora trabajada; E = Horas extras; F = Antigüedad

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

Retribuciones año 2016 y 2017 hasta 31 de octubre

A = Grupo; B = Salario base; C = Nocturnidad por hora trabajada; D = Plus festivo por hora trabajada; E = Horas extras; F = Antigüedad

A	B	C	D	E	F
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

Retribuciones año 2017 Noviembre y Diciembre

A = Grupo; B = Salario base; C = Nocturnidad por hora trabajada; D = Plus festivo por hora trabajada; E =

Horas extras; F = Antigüedad

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

Retribuciones año 2018

A = Grupo; B = Salario base; C = Nocturnidad por hora trabajada; D = Plus festivo por hora trabajada; E = Horas extras; F = Antigüedad

A	B	C	D	E	F
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

Anexo II

CVE-DOGC-B-20029035-2020

Grupo	Profesiones
1	Pinche 16 y 17 años, Ayudantes – Limpieza.
2	Especialista, - Aprendiz de maquinista, - Mozo almacén, - Preparador de material, - Vigilante, - Conserje, - Telefonista Recepcionista sin idiomas, - Auxiliar administrativo, - Vendedor sin especialización
3	Encargado o Jefe de equipo B, - Maquinista C, - Conductor carretilla elevadora, - Administrativo de 3ª, - Vendedor avanzado, - Mensajero, - Cocinero/a, - Chofer clase A, - Control de expediciones
4	Maquinista B, - Operador de ordenadores, - Telefonista Recepcionista con idiomas, - Of. 2ª Mantenimiento, - Of. 2ª Administrativo, - Conductor clases C,D,E, - Encargado o Jefe de Equipo A.
5	Maquinista A, - Vendedor especializado o técnico, - Almacenero, - Responsable de seguridad y salud, - Of 1ª Administrativo, - Of 1ª Mantenimiento, - Programador informática
6	Encargados, - Jefes de proceso, - Director Analista aplicaciones informáticas, - Jefe Departamento
7	Director.
0	Dirección y Subdirección

(20.029.035)