

RESOLUCIÓN

TRE/2819/2009, de 6 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (código de convenio núm. 0804165).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia, suscrito por los representantes del Grupo Provincial Empresarial de Supermercados y Autoservicios de Barcelona, CCOO y UGT el día 22 de julio de 2009, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (código de convenio núm. 0804165) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 6 de agosto de 2009

P. S. de la directora (Decreto 326/98, de 24 de diciembre, art. 5)

BEATRIU LABORI I SAMSÓ

Secretaria técnica de los Servicios Territoriales en Barcelona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Barcelona para los años 2009-2013

TÍTULO 1

Derechos individuales

CAPÍTULO 1

Ámbito y revisión

Artículo 1

Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre las empresas y los trabajadores dedicados al comercio al detalle, en los establecimientos del sector de supermercados y autoservicios de alimentación.

Artículo 2

Ámbito territorial

Afecta a Barcelona y su provincia, por lo que quedarán incluidas dentro de estas normas todas las empresas o sucursales domiciliadas en la misma o que, en lo sucesivo, se establezcan en ella.

Artículo 3

Ámbito personal

Las disposiciones de este Convenio colectivo afectan a todos los que, a partir de la entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Asimismo no se incluye en el presente Convenio a los trabajadores pertenecientes al grupo directivo.

Todas las referencias a “trabajador” se entienden sin diferencia de género, salvo en aquellos casos en los que, expresamente, se establezca alguna diferenciación, legítima, por razón de género.

Artículo 4

Ámbito temporal

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del 2013. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2009, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio y para los trabajadores al servicio de las empresas en el momento de la entrada en vigor del Convenio.

Artículo 5

Denuncia y revisión

1. La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la segunda quincena del mes de enero de 2014, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio.

CAPÍTULO 2

Organización

Artículo 6

Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento, es facultad de la empresa.

CAPÍTULO 3

Contratación y empleo

Artículo 7

Ingresos, períodos de prueba y preaviso de cese

El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación, vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificidades que, en esta materia, puedan determinarse en este Convenio.

Se fijan los siguientes períodos de prueba:

Contrato indefinido: 9 meses para el personal titulado. 6 meses para los demás trabajadores.

Contrato de duración determinada: 6 meses para el personal titulado. 2 meses para los demás trabajadores.

El cese voluntario deberá ser preavisado a la empresa con, al menos, 15 días de antelación. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 8

Clasificación del personal. Grupos profesionales

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo 1

Están comprendidos en este grupo aquellos que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinando modos de obtenerlos, y que afectan a un área, dirección o jefatura básica de la organización.

Categorías:

Director general.

Director de área.

Director de división.

Jefe de servicio.

Grupo 2

Están comprendidos en este grupo aquellos cuyas decisiones y actuaciones están sujetas a prácticas y procedimientos amplios, dirigidos a la consecución de resultados operacionales.

Categorías:

Jefe de departamento.

Analista.

Jefe de almacén.

Coordinador red.

Jefe de ventas.

Responsable de hipermercado de más de 2.500 m² de sala de venta.

Grupo 3

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos que exigen una competencia en actividades y/o procesos técnicos o administrativos que tengan un cierto grado de complejidad, estando o no estandarizados.

Nivel 1:

Están en este nivel los puestos a los que se les encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicas complejas que requieran habilidades técnicas o puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y/o por una formación media. Su nivel de autonomía queda circunscrito por modos de hacer amplios, permitiéndose amplitud en la elección o adaptación de prácticas y procedimientos.

Categorías:

Jefe de sección.

Analista programador.

Subjefe de almacén.

Jefe inspector.

Supervisor.

Jefe de planta de menos de 2.500 m² y más de 1.500 m² de sala de venta.

Nivel 2:

Están en estos niveles los puestos a los que se establecen prácticas y procedimientos estandarizados, y en el que el titular debe aplicar la solución a cada situa-

ción. Pueden liderar un grupo amplio de personas con autonomía para interpretar normas recibidas.

Categorías:

Programador.

Capataz.

Inspector.

Jefe de planta menos de 1.500 m² y más de 800 m² de sala de venta.

Secretaria de dirección.

Promotor.

Delineante.

Nivel 3:

Están comprendidos en este nivel los puestos a los que se les establecen las instrucciones o reglas de trabajo que deben seguir con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

Categorías:

Oficial administrativo.

Subcapataz.

Encargado/Encargada de establecimiento de menos de 800 m² de sala de venta.

Conductor/repartidor.

Encargado de sección.

Grupo 4

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos a los que se les indica cómo deben efectuar su trabajo, del modo más exacto posible. Su responsabilidad está limitada al estricto cumplimiento de las normas señaladas y las instrucciones recibidas. Los niveles 2 y 3 se diferencian por la experiencia adquirida en la empresa o por el nivel de conocimiento práctico en el sector (artículo 1 del Convenio) acreditado antes de su ingreso en la misma.

Nivel 1:

Categorías:

Vigilante.

Cobrador.

Mozo especialista.

Dependiente de sección.

Carretillero elevador, torero en plataformas de distribución (almacén central).

Nivel 2:

Personal con antigüedad de 1 año de experiencia en la empresa, o con nivel de conocimiento práctico en otras empresas del sector afectadas por el presente Convenio (artículo 1 del Convenio) de, al menos, 1 año de servicios en la categoría de contratación (acreditable con nóminas o certificación equivalente) en los últimos 2 años.

Categorías:

Auxiliar administrativo.

Operador.

Auxiliar de caja.

Reponedor.

Ayudante de sección.

Mozo.

Envasador.

Nivel 3:

Personal de nuevo ingreso y sin nivel de conocimiento práctico en otras empresas del sector afectadas por el presente Convenio (artículo 1 del Convenio) de, al menos, 1 año de servicios en la categoría de contratación en los últimos 2 años.

Categorías:

Auxiliar administrativo.

Operador.
Auxiliar de caja.
Reponedor.
Ayudante de sección.
Mozo.
Envasador.

Nivel 4:

Categorías:

No cualificados menores de 18 años.

Artículo 9

Categorías profesionales y nueva clasificación de puesto de trabajo: profesional de establecimiento (denominación provisional)

En el anexo 1 del presente Convenio colectivo se reitera la distribución de las categorías profesionales actuales en los grupos profesionales y sus correspondientes niveles.

Las partes acuerdan establecer el procedimiento, bases y efectos económicos para determinar el contenido de un nuevo puesto de trabajo que agrupe las actividades y funciones polivalentes en los establecimientos o centros de venta al público y que actualmente se encuadran en el Grupo 4, nivel 2.

A) Comisión Paritaria

A tal efecto se constituye una Comisión específica paritaria, constituida por un total de 4 miembros por cada una de las partes firmantes, que deberán desarrollar durante la vigencia del presente Convenio, las siguientes actividades:

1. Descripción y análisis de las diferentes funciones que se desarrollan en los establecimientos o centros de venta al público por el personal actualmente encuadrado en el grupo 4, nivel 2.
2. Definición de funciones/actividades, a la vista de la descripción y análisis, consideradas con carácter polivalente e integrador.
3. Inclusión del requisito de acreditar un mínimo de 4 años en la empresa y polivalencia habitual en las funciones/actividades del Grupo 4, nivel 2 que se desarrollan en los establecimientos o centros de venta al público.
4. Definición de la denominación de la nueva categoría (por ejemplo, profesional de establecimiento, operador de ventas, o cualquier otra que, finalmente, se estime más adecuada).
5. Sometimiento del texto definitivo del nuevo puesto a la Comisión deliberadora del Convenio para su aprobación e inclusión.
6. Necesariamente los trabajos de la Comisión y el sometimiento a la Comisión deliberadora deberán concluirse al término de la vigencia del presente Convenio.

B) Progresión económica, encuadramiento y salvaguarda

A partir del 31 de diciembre de 2013, el personal que reúna las condiciones definidas así como los requisitos exigibles, tendrá una garantía individual de percepción anual equivalente al 95% del establecido para el grupo 4, nivel 1.

Transcurridos 4 años desde la fecha de inclusión en convenio del nuevo puesto, se encuadrará en la categoría del grupo 4, nivel 1.

No obstante lo anterior, si el incremento inicial anual (por exclusivo cambio de nivel salarial) comportase un impacto superior al valor anual de un cuatrienio, el exceso podrá ser objeto de absorción y compensación, con cualquier otro importe salarial ordinario.

Artículo 10

Nuevas categorías profesionales

Las categorías profesionales de nueva creación, una vez definidas sus funciones por la dirección de la empresa y previo acuerdo de la Comisión Mixta, se ubicarán en el grupo y nivel profesional que corresponda.

Artículo 11*Reclasificación profesional*

La vigente clasificación profesional, por aplicación de las antiguas categorías a grupo profesional y nivel correspondiente, comporta que en la nómina de cada trabajador figure el correspondiente grupo y nivel.

Artículo 12*Igualdad en el trabajo*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, minusvalía, etc.

Asimismo las empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación ninguna por razón de sexo, edad, etc.

Artículo 13*Contratación*

No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias, uniformidad y cualquiera otra mejora o beneficio social de que disfruten los trabajadores fijos, se aplicarán a estos trabajadores de acuerdo con la modalidad y duración del tipo de contratación que se haya efectuado.

Los trabajadores a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo previo acuerdo con la dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real decreto ley 8/1997, de 16 de mayo, y demás normas legales de aplicación que, en cada momento, resulten de aplicación.

La duración máxima del contrato eventual (artículo 15.1.b), del Estatuto de los trabajadores) y sus prórrogas no podrá exceder de 12 meses acumulados, en un período de 18 meses, computados desde la fecha del contrato inicial. De modificarse legalmente la duración de dichos contratos las partes acuerdan que el tiempo máximo de prestación laboral coincidirá con el señalado como máximo en la norma legal.

Se considerará causa lícita para la realización de dichos contratos la acumulación o incrementos de tareas motivadas por un intento o necesidad, de potenciar las ventas de la empresa durante un período determinado.

Artículo 14*Empleo*

Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición y por igual período existirá para contratar trabajadores que tuvieran además un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras empresas.

Durante los 5 años de vigencia del presente Convenio, las empresas incluidas en su ámbito funcional generarán contrataciones fijas en número no inferior al 80% sobre el volumen de empleo temporal existente a la firma del Convenio, ya sea por transformaciones o por nuevas contrataciones, y con independencia del empleo fijo existente. Las empresas facilitarán a la representación de sus trabajadores el correcto seguimiento de la evolución del empleo y los porcentajes de cumplimiento anual.

Artículo 15*Protección a la maternidad*

Será de íntegra aplicación las normas legales sobre la protección a la maternidad y, especialmente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El tiempo de la citada reducción se ha de hacer de manera ininterrumpida en caso que sea el trabajador el que la fije, según el marco horario de la empresa, partiendo de las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos.

A petición de la madre o el padre, se podrá acumular el período de lactancia legal a la baja de maternidad o, a su elección, reducir su jornada en 1 hora diaria.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley mencionada y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará, para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural, la idoneidad de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo aplicables. En estos casos se establecerá el adecuado protocolo de actuación por parte de las empresas, con conocimiento y participación de los delegados de prevención.

Se podrá acumular, por jornadas continuadas, el período de lactancia legal a la baja de maternidad que se deberá disfrutar a continuación del permiso de maternidad. El cómputo equivaldrá al total de horas que habría disfrutado. Los trabajadores/as que deseen disfrutar de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 16

Personal con capacidad disminuida

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPÍTULO 4

Salario

Artículo 17

Estructura salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán divididas entre el salario base de grupo/nivel y los complementos del mismo.

Artículo 18

Salario de grupo

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles profesionales descritos en el presente Convenio colectivo.

El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en Convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Artículo 19

Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.

b) De puesto de trabajo: integradas por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto o de la forma de realizar su actividad.

c) Por calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

d) De carácter indemnizatorio plus nocturnidad: es el que percibe el trabajador nocturno, tal y como lo define el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores. Su cuantía equivale al 25% del salario base.

Las empresas procurarán establecer la naturaleza de los complementos voluntarios que abonan a sus trabajadores.

Artículo 20

Complemento personal de antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo de trabajo percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que para cada nivel queda fijada en la tabla salarial anexa al Convenio. El número de cuatrienios queda limitado a un máximo de cuatro. Su cuantía, ya actualizada para 2009, se contiene en el anexo 1.

Artículo 21

Complementos de puesto de trabajo

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable y se dejará de percibir en el momento que se deje de prestar.

Se considerará complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyen, entre otras, la peligrosidad, toxicidad y la nocturnidad en el puesto de trabajo.

Artículo 22

Complementos de calidad y cantidad

Se entienden por complementos de calidad y cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

Artículo 23

Incremento salarial

El incremento salarial para el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009 será de un 0,8%, que se aplicará sobre todos aquellos conceptos salariales de las tablas del Convenio colectivo anterior, incluyendo el complemento personal del artículo 24, en sus cuantías actualizadas mediante la aplicación del 0,8% sobre las tablas vigentes en el 2008.

Para los restantes años, es decir 2010, 2011, 2012 y, finalmente, 2013 el aumento salarial será el del IPC real del respectivo año anterior, establecido para el conjunto español y publicado por el Instituto Nacional de Estadística (u organismo que lo sustituyera).

El incremento resultante se aplicará sobre todos aquellos conceptos salariales de las tablas del Convenio colectivo, incluyendo el complemento personal del artículo 24, en sus cuantías del año inmediato anterior.

Si algún año el IPC real fuera negativo no comportará reducción salarial, pero se computará a efecto de los siguientes incrementos.

Artículo 24

Complemento personal 22 Convenio

Se mantiene “ad personam” el citado complemento, de naturaleza personal, que se estableció en el citado Convenio, como consecuencia del cambio de clasificación

profesional y de los niveles salariales, para respetar las posibles diferencias salariales que se hubieran producido por causa de dichas modificaciones.

Artículo 25

Objetivo salarial del convenio

Las partes, valorando las reivindicaciones sociales y, al tiempo, la realidad empresarial del sector, han negociado el objetivo salarial de que los trabajadores adscritos al grupo 4, nivel 2, puedan alcanzar al término de la vigencia del convenio el equivalente al salario mensual de 1.000 euros. Se ha valorado, también, la incidencia de las 3 pagas extras existentes que, a estos efectos, mantendrán su actual valor para el cómputo anual. Todo ello determina el siguiente acuerdo:

Los trabajadores adscritos al grupo 4, nivel 2, tendrán garantizado, por todos los conceptos y a título individual, en el año 2013 una percepción anual y bruta de 14.618,22 euros.

Artículo 26

Absorción y compensación

Las empresas que hayan efectuado aumentos a su personal a partir del 1 de enero de 2009 podrán absorber dichas cantidades de los aumentos pactados en el presente Convenio colectivo.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio servirán para compensar las que pudieran establecerse en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 27

Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias de igual cuantía al año: marzo (beneficios), verano y Navidad, en las que se abonarán los conceptos establecidos en el presente Convenio, respetándose a título personal aquellas mejoras que individualmente tuvieran los trabajadores a la firma del presente Convenio, y que se harán efectivas el día 22 de marzo, el 22 de junio y el 22 de diciembre respectivamente. Si por costumbre inveterada o pacto estuviese establecido su abono en plazos más breves o en prorrateo mensual, podrán las empresas que así lo tengan establecido seguir efectuándolo.

CAPÍTULO 5

Tiempo de trabajo

Artículo 28

Jornada anual

Durante los años 2009 a 2013, ambos inclusive, la jornada máxima laboral anual será de 1.790 horas de trabajo efectivo, equivalente a un promedio de 40 horas semanales.

La distribución de la jornada establecida en el párrafo anterior se realizará en cada empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales del personal los cuadros de horarios laborales generales.

El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del estatuto de los trabajadores y normas referidas al descanso semanal, podrá ser compensado mediante 1 día de descanso a la semana cuyo disfrute no podrá ser compensado económicamente.

La coincidencia del día de descanso semanal con un día festivo, sea éste de carácter local o nacional, no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución, aplicándose el festivo como día de descanso semanal.

De mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores, podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento de un ciclo no superior a 5 semanas.

La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas se realizará de forma continuada.

A efectos de días de trabajo el 15º festivo oficial no es recuperable. En el supuesto de su supresión los trabajadores dispondrán, individualmente, de 1 día de permiso retribuido, equivalente a 8 horas de reducción horaria anual.

Artículo 29

Horas extraordinarias

a) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

b) Se formalizarán de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de mercancías.

c) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa incluidas en el ámbito funcional que, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

De conformidad con la facultad prevista en el artículo 35.4 del Estatuto de los trabajadores se conviene la realización de las jornadas festivas de apertura autorizada por la autoridad competente. El tiempo trabajado tendrá la consideración de horas extras de carácter estructural.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su carácter, se abonarán de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a facilitar de manera mensual y nominativa al Comité de Empresa o delegados de personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

La empresa y los comités o delegados de personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Real decreto 1/1985 y con sujeción a lo previsto en el apartado anterior.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 30

Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán 31 días naturales de vacaciones por año de servicio.

Las trabajadoras y trabajadores en baja por maternidad/paternidad no perderán su disfrute vacacional que, además, lo podrán unir al período de baja por maternidad/paternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 31

Períodos de disfrute

El período general de disfrute, por turnos, será, preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, sin tener en cuenta la antigüedad y con exclusión del personal de temporada.

En las zonas turísticas o de veraneo se podrán establecer períodos de disfrute diferentes de las vacaciones, mediante acuerdo entre la empresa y la representación sindical de la misma.

Artículo 32

Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales por los motivos y el tiempo que se detallan a continuación:

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, en los casos de, nacimiento de hijo, o de enfermedad grave, que requiera hospitalización y/o intervención quirúrgica (ambulatoria o sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario), fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijo o padres de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) 1 día por boda de los padres, hijos y hermanos (afinidad, incluida pareja de hecho, o consanguinidad).
- f) Las horas precisas para concurrir a exámenes finales, de carácter académico u oficial, aportando la justificación administrativa pertinente.

Se acuerda que podrán ampliarse los 5 días de licencia, previstos en el apartado b) del presente artículo, debiendo para ello solicitarlo el trabajador afectado, por teléfono o telegrama, justificando posteriormente tal necesidad. Tales días serán a cuenta del período de vacaciones.

Artículo 33

Justificación de licencias

1. El trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de la licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite con al menos 15 días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

2. El trabajador deberá presentar justificación fehaciente.

Artículo 34

Enfermedad y accidente de trabajo

A partir de la firma del Convenio las empresas abonarán un complemento, sobre el subsidio reglamentario, que garantice el 100% del salario en caso de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente no laboral o accidente de trabajo, con el límite de 12 meses. Las empresas tendrán la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja de IT, siendo el coste a cargo de la empresa. Igualmente será obligatorio para el trabajador atender al requerimiento que le efectúen las mutuas patronales que tengan concertadas las contingencias comunes con las empresas, pero a partir del 16º día de baja, siendo el coste, incluido el desplazamiento, a cargo de la mutua o en su defecto, de la empresa. Los delegados de personal y comités de empresa colaborarán con las empresas al objeto de controlar el absentismo, y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común.

CAPÍTULO 6

Disposiciones varias y salud laboral

Artículo 35

Inventarios

Las empresas afectadas por el presente Convenio, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrán la

realización de inventarios según las costumbres o periodicidad implantadas en cada empresa.

A tal efecto las empresas quedan facultadas para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, siendo retribuida o compensada en tiempo de descanso la realización de los inventarios, según los pactos suscritos entre las empresas y sus respectivos comités o delegados de personal.

Artículo 36

Reconocimientos médicos

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en la Ley de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo.

Artículo 37

Seguro de vida

Las empresas vienen obligadas a mantener un seguro de vida e invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 9.286,00 euros.

Adicionalmente a lo anterior el actual seguro de vida e invalidez permanente para todo trabajo y gran invalidez, derivado de accidente, de importe 18.000,00 euros.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 38

Prevención de riesgos laborales

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales, contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Real decreto 39/1997, de 17 de enero, y las disposiciones de legal aplicación.

Aquellas empresas que, a la firma del presente Convenio, se incorporen a su ámbito de aplicación, y no tuviesen constituido el Comité de Salud Laboral, deberán formalizarlo en los 3 meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, salvo que no tuvieran obligación legal de constituirlo.

Artículo 39

Código de conducta

Se acuerda entre las partes incluir un código de conducta que incorpore y, seguidamente traslade al régimen de faltas y sanciones, aquellos comportamientos que por su afectación social requieran un tratamiento regulador expreso.

Entre las nuevas conductas a considerar, se convienen las siguientes:

1. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

2. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. A tal efecto se considerará acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico, de carácter o connotación sexual, cuando se produzca en el ámbito de las relaciones laborales y la persona que lo produce sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto de dicho acoso. Con esta conducta se le crea al perjudicado, un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Artículo 40

Faltas y sanciones

El ejercicio de la facultad sancionadora por incumplimientos laborales corresponde a la dirección de la empresa, quien se ajustará en la imposición de sanciones a los trámites procedimentales previstos en la legislación aplicable.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

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

A) Faltas:

1. Leves:

a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

b) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.

c) La falta de preaviso, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material, incluido el uniforme y utensilios de trabajo.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

2. Graves:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.

b) Faltar 1 día al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada.

c) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o afectase a la salud o higiene laboral, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en el uniforme y utensilios de trabajo.

f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

h) Fumar en los lugares en que esté prohibido, de acuerdo con la señalización existente.

i) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

j) La no aportación del parte de IT dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación.

3. Muy graves:

a) Faltar 3 días al trabajo durante el período de 2 meses, sin causa justificada.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Falta notoria de respeto o consideración al público.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

g) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

h) La embriaguez o drogo-dependencia manifestada en la jornada laboral, siempre que conste advertencia o sanción previa.

- i) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
- k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.
- n) Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta citada se lleva a término valiéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de la conducta.
- ñ) El acoso moral en el trabajo, entendiendo “acoso moral” como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

Régimen de sanciones. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

B) Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

C) Prescripción:

Las sanciones se considerarán prescritas, desde que la empresa haya tenido conocimiento a los 10 días, para faltas leves; a los 20 días, para faltas graves, y a los 60 días, para faltas muy graves. En todo caso prescribirán a los 6 meses desde que se cometió la infracción.

Artículo 41

Descuento en compras

El descuento en compras será del 7%, y se procederá en la forma siguiente:

- a) Las compras habrán de llevarse a cabo, como mínimo, 2 días a la semana. De coincidir con un festivo se trasladará al inmediato día posterior (excepto sábados).
- b) Solamente podrá hacerlas el propio personal de la empresa.
- c) El cobro habrá de ser efectuado por el propio empresario o personal responsable delegado exclusivamente por él.
- d) Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.
- e) El horario de las compras será a convenir entre la empresa y los trabajadores.

Las posibles discrepancias que en su aplicación pudieran surgir entre empresa y trabajadores deberán ser sometidas a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 42

Prendas de trabajo

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos prendas. Aquellas prendas que lo precisen se repondrán en anualidades sucesivas.

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo, siendo cada trabajador responsable de los desperfectos.

En las empresas donde existan puestos de trabajo en cámaras frigoríficas, o de peligrosidad, las prendas de trabajo serán las reguladas por la legislación vigente.

Artículo 43

Retirada del carné de conducir

En los supuestos que a un chofer le sea retirado temporalmente el carné de conducir, como consecuencia de infracción administrativa derivada de estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa lo destinará durante el tiempo que tenga retirado el mismo a otros trabajos que no exijan la utilización del referido carné, respetándole la categoría profesional y el salario. El mismo beneficio tendrá el chofer en todas las circunstancias de igual o parecida naturaleza, siempre que se demuestre que no es culpable voluntario.

TÍTULO 2

Derechos colectivos

CAPÍTULO 1

Representación sindical

Artículo 44

Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 45

Garantías sindicales

Los miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los trabajadores y la LOLS les reconocen.

Artículo 46

Comité Intercentros

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece; sus miembros serán designados de entre componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los trabajadores, sustituyéndose el término lista

por el de sindicato, y el del voto válido por el de miembro del Comité o delegado de personal.

La designación de miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará a la sección de conciliaciones individuales publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 63 y 41 del Estatuto de los trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y la negociación colectiva.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 47

Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como de la copia de las transferencias.

Artículo 48

Información

Se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical, de 2 de agosto de 1985.

Artículo 49

Sistema de acumulación de horas

A nivel de empresa, los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a todas las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité.

El mismo régimen será aplicable a los delegados de secciones sindicales según la regulación establecida en la LOLS para la constitución de secciones sindicales.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa donde figurarán los siguientes extremos:

1. Nombre y firma del cedente y del cesionario.
2. Número de horas cedidas y período en el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencias significativas de las horas sindicales.

Artículo 50

Excedencia por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en

cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicita en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPÍTULO 2

Órganos paritarios

Artículo 51

Comisión Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros por los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo y por otros cinco miembros por las empresas afectadas por el mismo, representadas por la asociación empresarial GESAB. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá uno o dos secretarios.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Las reuniones ordinarias tendrán lugar cada 3 meses. Las extraordinarias cuando, por la urgencia del asunto, sea convocada por cualquiera de las partes.

Artículo 52

Procedimiento

Los asuntos que se sometan a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en 48 horas.

Artículo 53

Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si se recibe el mandamiento correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.
5. Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio Convenio y encargados para su desempeño a comisiones específicas.
6. La Comisión Mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la esencial problemática del empleo en el sector, recabando datos de las empresas incluidas en su ámbito de obligar, a los efectos, si lo estimara oportuno, de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.
7. Mediar en los conflictos que puedan derivarse de la adecuación a los grupos y niveles creados por el presente Convenio de categorías no incluidas expresamente en el presente Convenio colectivo.

8. En materia de formación la Comisión Mixta se compromete a fomentarla, de conformidad con los desarrollos establecidos en los acuerdos para la formación continua.

Artículo 53 bis

Tribunal Laboral de Cataluña

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 de la Ley de procedimiento laboral.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

No obstante lo anterior, en el ámbito de los conflictos colectivos relativos o fundamentados en la aplicación y/o interpretación del presente Convenio, será requisito previo obligatorio para el sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña el informe previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

TÍTULO 3

Normas supletorias y de jubilación

Artículo 54

Derecho supletorio

En lo no dispuesto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación de vigente aplicación.

Artículo 55

Jubilación forzosa y jubilación especial a los 64 años

1. Los trabajadores en activo que cumplan 65 años causarán baja por jubilación forzosa, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1.1. Que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación que le corresponda en su modalidad contributiva.

1.2. Que se cumplan los objetivos de empleo establecidos en el artículo 14 y, en concreto, la generación de empleo fijo establecido en su párrafo tercero.

1.3. Que el puesto de trabajo del jubilado forzoso no se amortice por tal causa y que sea cubierto por otro trabajador de la empresa.

Los trabajadores que ya hubieran cumplido 65 años (o más años) en el momento de entrar en vigor el presente convenio, causarán baja por jubilación forzosa al término del mes correspondiente al de la citada entrada en vigor.

Igualmente causarán baja por jubilación forzosa, con más de 65 años, quienes no hubieran dispuesto del 100% de la prestación contributiva, a partir de la fecha en que obtengan el derecho a tal porcentaje.

2. Se acuerda facilitar la jubilación especial a los 64 años mediante la contratación sustitutiva en modalidad de obra o servicio y con duración no inferior a 1 año.

Artículo 56

Jubilación parcial y contrato de relevo

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante del presente Convenio.

Este acuerdo resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del período de vigencia del presente acuerdo y que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 ET cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan en la parte de jornada que dejen vacante a través de un contrato de relevo.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

La reducción acordada de jornada y de salario será de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (transitoriamente en el 2009 hasta el 82%; en el 2010 hasta el 80%; en el 2011 hasta el 78%), conforme al artículo 166 de la LGSS, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de completar la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley general de la Seguridad Social.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del jubilado parcial serán realizadas en jornadas completas, salvo otro acuerdo entre las partes y en períodos determinados del año o años, también por mutuo acuerdo de las partes.

El jubilado parcial percibirá su salario en proporción al porcentaje de la jornada contratada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otra, el salario ordinario variable que en promedio se haya percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El salario medio así obtenido será el que servirá de base para establecer, en proporción al tiempo trabajo, el salario que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los períodos de tiempo en que preste sus servicios, siempre de acuerdo con el artículo 39 del ET. Dicho salario le resultará abonado distribuido en 15 mensualidades con independencia de los períodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

El establecimiento de las edades de jubilación obligatoria será el que se establezca por ley en cada momento.

Sobre la base de lo anterior, y condicionado a la entrada en vigor de la ley anteriormente referida, ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria, o antes si la pensión resultante alcanzara ya la prestación máxima abonable y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable que históricamente las partes han acordado. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo.

En cualquier caso, para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y en el presente Convenio colectivo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, salvo que se hubiera optado por contrataciones indefinidas.

Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador

sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

El contrato de relevo que celebre la empresa podrá ser a jornada completa.

Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedarán sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

TÍTULO 4

Planes de igualdad y medidas frente a la violencia de género, y, en el ámbito laboral, acoso moral, sexual y por razón de sexo

Artículo 57

Planes de igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, previamente a su implantación, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además en las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y participación con la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que deberán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual, o por razón de sexo.

Programación

En base a los resultados obtenidos en las fases anteriores, se llevará a cabo la programación, indicando los objetivos a conseguir, acciones para implementarlos, criterios de evaluación y determinación de recursos materiales y humanos necesarios para su realización.

Implementación

Una vez elaborado el Plan de igualdad, se establecerá el calendario de ejecución de las acciones diseñadas.

Seguimiento y evaluación

Se establecerá con la representación de los trabajadores una comisión de seguimiento con el objetivo de valorar la adecuación de las acciones realizadas, su resultado y, en su caso, la modificación o ajuste de las mismas.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá competencia en las reclamaciones (previas a la demanda judicial) en las que se invoque conflicto de aplicación o interpretación del convenio en relación con estas materias. Las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 58

Protección integral contra la violencia de género

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la elección de un cambio de puesto de trabajo, a la movilidad geográfica, a la reorganización o flexibilización del tiempo de trabajo, así como la posibilidad de recibir asistencia psicológica por parte de la empresa, en los términos que se establecen seguidamente.

2. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a

la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona, sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan en cada empresa con los legales representantes de sus trabajadores.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. En el supuesto previsto en la letra n), apartado 1, del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho, además de a las licencias retribuidas que legalmente le correspondan o a las establecidas en el artículo 32, d) del vigente Convenio, las licencias sin sueldo que resulten necesarias y no contempladas como retribuidas, previa acreditación de su necesidad. No se considerarán faltas de puntualidad las ocasionadas, directamente, por dicha situación.

6. Todo lo anterior resultará de aplicación a aquel trabajador que, por decisión judicial, sea equiparado como víctima de violencia de género.

Artículo 59

Prevención y tratamiento (en el ámbito laboral) de situaciones de acoso moral y sexual, así como por razón sexo

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias relativas al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Definición del acoso moral, sexual y por razón de sexo

Acoso moral: se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo: según el artículo 7.2 de la Ley orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Evaluación y revisión del procedimiento de acoso: las partes firmantes del presente convenio, en el seno de la Comisión Paritaria, atenderán las reclamaciones que se formulen en el ámbito de su representación en orden al funcionamiento e implantación de las medidas preventivas antes señaladas, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuarlas a la dimensión de cada empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1. Las partes firmantes acuerdan fomentar, impulsar y adherirse a los acuerdos de formación continua que en su caso estén suscritos, o se suscriban por las organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y administración del Estado con el objetivo de impulsar la formación en el sector, garantizar la promoción profesional y la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes, en consecuencia, se adhieren a las finalidades y objetivos de tales acuerdos y para su correcto desarrollo y aplicación, constituyen una Comisión Paritaria de Formación (en el ámbito del presente Convenio) que estará compuesta por un máximo de 3 representantes de cada parte de la Comisión deliberadora y de entre sus miembros que formen parte de las organizaciones firmantes del mismo.

Las funciones y competencias de dicha Comisión serán las admitidas por los acuerdos de aplicación.

2. Con el objeto de desarrollar el modelo profesional en el sector, se conviene mantener la comisión de seguimiento ya constituida en el anterior Convenio, con sus mismas finalidades y competencias, renovando sus miembros incluyendo a las representaciones firmantes del presente Convenio.

DISPOSICIONES FINALES

1. Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo y no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en el cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

3. Complemento funcional de mando y nuevas funciones

Se mantiene el complemento funcional de mando que será percibido por aquellos dependientes de sección que tengan confiada la responsabilidad de la misma y bajo su mando a otros empleados. La cuantía de este complemento garantizará que la percepción de tales trabajadores se equipare a la fijada para el grupo 3 nivel 3.

Asimismo el personal adscrito al grupo 4 nivel 2, que tengan confiadas, expresamente por la empresa, en plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados funciones de responsabilidad de segundo jefe de planta, de forma habitual percibirán como complemento de mando el que garantice una percepción que le equipare al grupo 4 nivel 1.

Igual tratamiento se reconocerá a las auxiliares de caja que, en plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados, tengan designadas expresamente por las empresas funciones de responsabilidad de coordinadora de cajas, de forma habitual. Dichas auxiliares percibirán como complemento funcional el que garantice una percepción que le equipare al grupo 4 nivel 1.

Los pluses que en la actualidad abonen las empresas por estos cometidos funcionales, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen los complementos aquí descritos.

4. Cláusula de inaplicación salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que (estando cumpliendo con el convenio) acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, al menos de un ejercicio y con previsión negativa para el siguiente, de manera que mantener ese cumplimiento dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La Dirección de la empresa que inste la inaplicación deberá comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, con copia a la representación legal de sus trabajadores, exponiendo las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio en el BOP, para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para los demás años de vigencia, contados a partir de la fecha de publicación de las tablas salariales respectivas.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, la representación de la empresa y de los trabajadores intentarán (en el seno de la Comisión Paritaria) acordar las condiciones de la inaplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial (en su caso), teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

De no existir acuerdo las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

ANEXO 1

Tabla salarial 2009

G: grupo; N: nivel; SM: salario mes; SA: salario anual; C: cuatrienio; HE: hora extra.

G	N	SM	SA	Q	HE
2	-	1.365,4721	20.482,0812	41,5456	13,1841
3	1	1.205,1773	18.077,6595	35,5893	11,6264
3	2	1.111,3303	16.669,9542	32,9433	10,7100
3	3	1.024,9288	15.373,9313	36,3453	9,8738
4	1	949,8099	14.247,1481	32,1414	9,1407
4	2	879,7311	13.195,9664	23,5390	8,4076
4	3	791,7580	11.876,3698	21,1851	7,5669
4	4	738,1874	11.072,8115	-	-

(09.250.023)