

**CONVENIO COLECTIVO  
DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL  
DE LA PROVINCIA DE BARCELONA**

**CAPÍTULO I  
Disposiciones Generales**

**Artículo 1. Ámbito Funcional**

1.1 El presente convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución - bien sea al detalle o al por mayor- de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- a) Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- b) Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

1.2. Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este convenio, se registrarán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentren situados en la provincia de Barcelona aun cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

**Artículo 3. Ámbito personal**

3.1 Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea el grupo profesional que ostenten. Asimismo, quedarán incluidos aquéllos que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de firmarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

3.2 Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo, a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Trabajo en el Comercio vigente en cada momento.

**Artículo 4. Entrada en vigor y duración**

El presente Convenio entrará en vigor el día **1 de enero de 2020** y su duración será de dos años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el **31 de diciembre de 2021**, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

## **Artículo 5. Derecho Supletorio**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el 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 Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

## **Artículo 6. Denuncia y revisión**

**6.1** A partir del día **31 de diciembre de 2021**, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

**6.2** Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

## **Artículo 7. Respeto a lo convenido**

En el supuesto de que la Autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **CAPÍTULO II Comisión Paritaria**

### **Art. 8.- Comisión Paritaria**

**8.1.- Constitución:** De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

**8.2.- Composición:** La CPC estará compuesta por:

4 miembros designados por parte de la **Unió Patronal Metal.lúrgica**.

4 miembros designados por los sindicatos: **2** por la Federació de Serveis de **CC.OO** y **2** por la **FeSMC-UGT**.

Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. (antiguo Art. 9 convenio)

**8.3.- Domicilio de la CPC**, para recibir las consultas o peticiones de conciliación o mediación, aquel en el que se hallen domiciliadas cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, es decir:

**U.P.M.:** Via Laietana 32 4ª Planta (08003) Barcelona

**Federació de Serveis CC.OO** de Catalunya: Via Laietana 16 2ª Planta (08003) Barcelona

**FeSMC-UGT:** Rbla, del Raval, 29-35 4ª Planta (08003) Barcelona

#### **8.4.- Competencias:**

- **A).** - Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- **B).** - Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- **C).** - Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

#### **8.5.- Procedimiento**

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 15 días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

### **CAPÍTULO III Compensación, Garantía Personal y Absorción**

#### **Artículo 9. Compensación**

**9.1** En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

**9.2** Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

Para los incrementos económicos que se produzcan el **1 de enero de 2021** únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del **1 de julio de 2019**.

Todo ello, salvo acuerdo individual por escrito entre las partes.

**9.3** El exceso que pudiera producirse, computadas sobre una base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fue concedido.

**9.4** No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

**9.5** Queda garantizado al trabajador el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

#### **Artículo 10. Garantía “Ad Personam”**

**10.1** Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”.

**10.2** La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

#### **Artículo 11. Absorción**

**11.1** Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

**11.2** Por la Comisión Paritaria, se procederá, en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

### **CAPÍTULO IV Contratación**

#### **Artículo 12. Período de prueba**

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

Grupos Profesionales 3 y 4: tres meses.

Grupos Profesionales 5 y 6: un mes.

Grupos Profesionales 7 y 8: dos semanas.

#### **Artículo 13. Contratación y empleo**

**13.1** La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el art. 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

**13.2** Ambas representaciones conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan la constitución de una asociación profesional que tenga como objeto la creación de una estructura formativa prestando especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores del comercio del metal, bien sea en la propia empresa o en entidades dedicadas a tal fin.

#### **13.3 Contrato de relevo y jubilación parcial**

Se estará a lo que disponga en la legislación vigente

### 13.4 Contrato Eventual

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1 apartado b) del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las empresas del sector con Convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el art. 49.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

**13.5 Contrato de Formación** Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Podrá tener una duración máxima de tres años.

***“La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo y de conformidad con el Art. 11.2 g) del Estatuto de los Trabajadores:***

***“En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.***

La retribución, para las personas contratadas en formación y/o aprendizaje de 1º, 2º y 3º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y percibirán su importe por 14 mensualidades:

**Año 2020:**

	Tipo de Contrato	Salario/convenio euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2020
CONTRATOS	C. Formación 1er año	950,00	950,00	13.300,00
	C. Formación 2do año	950,00	950,00	13.300,00
FORMATIVOS	C. Formación 3er año	950,00	950,00	13.300,00

**Año 2021:**

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para el año 2021, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

**13.6 Contratación de Personas con Discapacidad.** Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la contratación de personas con discapacidad, dejando constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas, de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto, de conformidad con la legislación vigente.

## **CAPÍTULO V**

### **Clasificación Profesional**

#### **Artículo 14.- Condiciones Generales**

##### **14.1.- Normas Generales**

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

La dirección de la empresa realizará la clasificación de las personas trabajadoras, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

#### Factores de Valoración

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

##### **A) Conocimiento**

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

- a) **Formación:** Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- b) **Experiencia:** Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

## **B) Iniciativa**

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

## **C) Autonomía**

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

## **D) Responsabilidad**

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

## **E) Mando**

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

## **F) Complejidad**

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

### **14.2.- Formación y Desarrollo profesional.**

Cuando se le requiera al trabajador/a realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

### **14.3.- Garantías funcionales**

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el personal en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes, aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## **14. 4 GRUPOS PROFESIONALES**

### **GRUPO PROFESIONAL 1**

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior, grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.- Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.

2.-Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.

3.-Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.

4.-Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

Ingenieros y Licenciados

Director (Informática)

## **GRUPO PROFESIONAL 2**

**Criterios generales:** Es un personal con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

**Formación:** Titulación universitaria de grado medio o grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.-Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.

2.-Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

3.- Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.



Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Jefe de sucursal

Administrativa:

Jefe de personal

Comercial:

Jefe de ventas

Técnico:

Jefes de Taller

Profesional:

Encargado General

### **GRUPO PROFESIONAL 3**

Criterios generales: Es un personal con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.-Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

2.-Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.

3.-Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4.-Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Jefe de sección mercantil

Administrativa:

Jefes de sección administrativa

Comercial:

Inspector de ventas

Técnico:

Escaparatista

Profesional:

Jefes de Grupo

#### **GRUPO PROFESIONAL 4**

Criterios generales: Es un personal con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1.-Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.

2.-Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

3.-Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

4.-Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.

5.-Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Dependiente Mayor

Administrativa:

Contable

Técnico:

Rotulista

### **GRUPO PROFESIONAL 5**

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.-Tareas administrativas complejas y heterogéneas.

2.-Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.

3.-Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.

4.- Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

5.-Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc, conllevando la responsabilidad correspondiente.

6.-Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y

su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.

7.- Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizados con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.

8.- Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Dependiente

Administrativa:

Oficial administrativo

Comercial:

Viajante

Técnico:

Técnico post-venta

Profesional:

Profesional de Oficio

## **GRUPO PROFESIONAL 6**

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1.-Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.-Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc, así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.

3.- Trabajos administrativos en general y de reprografía.

4.-Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

5.- Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

6.-Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc, así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

7.-Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.

8.-Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.

9.-Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.

10.-Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Auxiliar de caja

Administrativa:

Auxiliar administrativo

Comercial

Demostradora

Profesional:

Mozo especializado

## **GRUPO PROFESIONAL 7**

Criterios generales: Estarán incluidos el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos. - En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1.-Tareas manuales.

2.-Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.-Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.-Tareas de suministro de materiales.

5.-Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.

6.-Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.

7.-Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

8.-Tareas de control de accesos a edificios y locales.

9.-Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

10.- Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Administrativa:

Vigilante, Conserje

Profesional:

Mozo

## **CONTRATOS FORMATIVOS**

Criterios generales: Están incluidos en este **apartado** las personas trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos. - En este **apartado** se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- 1.-Tareas manuales.
- 2.-Tareas de suministro de materiales.
- 3.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.
- 4.-Trabajos auxiliares en general.
- 5.-Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
- 6.-Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:  
Aspirante  
Aprendiz.

## **CAPÍTULO VI Condiciones Económicas**

### **Artículo 15. Norma general**

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

### **Artículo 16. Salario base o mínimo de Convenio**

Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna 1ª del anexo número uno.

### **Artículo 17. Sistema retributivo**

Las empresas podrán establecer para su personal de carácter mercantil, sistemas sustitutivos de salarios, a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que se establezcan en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a su personal a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los trabajadores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, y por gratificaciones se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

#### **Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias**

**18.1** Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la columna nº 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento “ad personam” (anteriormente antigüedad).

Las gratificaciones de marzo, junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

**18.2** Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de Pagas Extraordinarias.

**18.3** Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa.

**18.4** Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de beneficios, **en su caso**, junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con el trabajador/a.

#### **Artículo 19. Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad)**

A partir del día **1 de enero de 2021**, el complemento “Ad Personam”, antiguo complemento de antigüedad se incrementa con el **1,80** por ciento.

#### **Artículo 20. Retribución Salarial: Años 2020 y 2021**

A partir del **1 de enero de 2020**, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento “ad personam” (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría”, **figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2020.**

A partir del **1 de enero de 2021**, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento “ad personam” (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría” **figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2021.**

#### **Artículo 21. Plus de trabajo nocturno**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo nº 3.



## **Artículo 22. Salidas, viajes y dietas**

**22.1** Si por necesidades de la empresa la persona trabajadora ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, la dieta mínima por las comidas que será de **28,58€** diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales. Y de **16,25€** diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal.”

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Las partes respetarán los acuerdos alcanzados sobre estas materias, pudiendo establecer otros nuevos, si así conviniera a sus intereses.

**22.2** Las dietas que se pacten en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en la legislación vigente.

**22.3** Cuando la empresa requiera que el trabajador utilice el vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquél la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

## **Artículo 23. Beca escolar**

Las empresas abonarán a su personal que tengan hijos en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de **40 €** por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o por la madre del menor.

## **CAPÍTULO VII Jornada de Trabajo, Fiestas y Vacaciones**

### **Artículo 24. Jornada**

Para los años **2020 y 2021** la jornada laboral será de **1.780 horas** anuales de trabajo efectivo.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

### **Artículo 25. Flexibilidad Horaria**

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a excepción de aquellas personas que por razón

de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y la del personal menor de 18 años, a través de la medida siguiente:

La medida consiste en la facultad de la empresa de prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del personal hasta en 2 horas, con un **máximo de 120 horas anuales**, y con un **tope de 60 días/año**.

En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

**a)** La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.

**b)** Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona afectada percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

**c)** En el supuesto de horas de exceso a favor de la persona trabajadora, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si la persona trabajadora tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias**

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existen.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número dos del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad, deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la

eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

#### **Artículo 27. Recuperación de fiestas**

Tendrán plena validez los acuerdos que las empresas puedan convenir con su personal sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva en éste de las fiestas que tengan carácter recuperable.

#### **Artículo 28. Vacaciones**

**28.1** Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, iniciándose, salvo pacto en contrario, en lunes no festivo a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 del mes.

**28.2** Cuando dentro del periodo vacacional de 30 días naturales coincidan 2 o más días de los festivos oficiales, sólo se perderá uno de los catorce festivos oficiales.

**28.3** Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo y tercero del Estatuto de los Trabajadores. que textualmente dice: “Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

**28.4** Las empresas darán cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

**28.5** Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Extinción del Contrato**

#### **Artículo 29. Ceses**

En el supuesto de cese voluntario de las personas trabajadoras, éstas vendrán obligadas a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

## **CAPÍTULO IX** **Permisos y Excedencias**

### **Artículo 30 Permisos especiales retribuidos**

A las parejas estables que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 25 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y complemento "ad personam", (anteriormente antigüedad) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

**a)** Por matrimonio y/o pareja **estable** quince días naturales cuando su antigüedad en la empresa sea inferior a cinco años, o veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma. Esta licencia de veinte días naturales sólo se podrá conceder una vez cada cinco años.

Para acreditar la constitución de la pareja estable, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja **estable** a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley **25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010),**

**b)** Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, madre o padre.

**c)** Por fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

**d)** En el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, y, por fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de jornadas de trabajo con permiso.

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en los apartados **c) y d)** del presente artículo cuando la persona trabajadora, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

**e)** Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

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

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

h) El personal mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando la persona trabajadora mayor de 57 años cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

#### **Artículo 31. Acumulación de horas para el cuidado del lactante**

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece, siempre que exista preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de hasta el 100% de las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso **por nacimiento de hijo/hija, este derecho es extensible a ambos progenitores**, y será equivalente a 14 días laborables.

#### **Artículo 32. Licencia sin sueldo.**

La persona trabajadora puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social. En el caso de que se solicite simultáneamente, por dos o más personas de la misma sección o departamento, se requerirá el acuerdo con la Dirección de Empresa. Se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas.

#### **Artículo 33. Excedencia para el cuidado del lactante y guarda legal**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras dure su vigencia se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO X Régimen Asistencial**

#### **Artículo 34 Incapacidad Temporal**

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses.

### **Artículo 35. Fallecimiento**

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que hubiera percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

## **CAPÍTULO XI Derechos Sindicales**

### **Artículo 36. Derechos de los Representantes Sindicales de los Trabajadores**

**36.1** La ausencia de una persona trabajadora motivada por razones de su representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha mencionada.

**36.2** La ausencia deberá comunicarse por la persona trabajadora con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

**36.3** En cuanto al período de licencias retributivas se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **36.4 Derechos Sindicales de los Delegados de Personal y del Comité de Empresa:**

**a)** Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a la plantilla, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.

**b)** La participación por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en las negociaciones de convenios colectivos serán sin cargo al crédito horario sindical.

**c)** Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.

**d)** Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.

**e)** Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.

**f)** Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.

**g)** Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

**h)** En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.

**i)** En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

#### **36.5 Secciones Sindicales:**

**a)** Reconocimiento de las mismas en los centros de trabajo que cuenten con un censo superior a 44 personas y cuando los sindicatos o centrales posean en tales centros de trabajo una afiliación superior al 15% de su censo.

**b)** Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.

**c)** Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.

**d)** Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.

**e)** Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.

f) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.

g) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

#### **36.6 Derechos Sindicales de las personas trabajadoras:**

a) Se permite a las personas trabajadoras colocar en el tablón de anuncios información de sus respectivos sindicatos, con conocimiento previo de la empresa.

b) A todas las personas afiliadas a una central sindical, en el ámbito de este Convenio, cuando el afectado lo solicite por escrito, se le descontará la cuota sindical en la nómina de la empresa.

**36.7** En las empresas no obligadas a constituir comité de seguridad y salud (menos de cincuenta), **las** personas trabajadoras elegirán un delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

**36.8** A las asambleas celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores y a lo dispuesto en la LOLS.

**36.9** En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico) desde el local utilizado por las mismas, con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

## **CAPÍTULO XII**

### **Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 37. Faltas y sanciones**

**37.1** Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:

– La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

-Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

#### **Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

**1.** La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

**2.** No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

**3.** Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

**4.** No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

**5.** Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

### **Faltas graves**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.



**10.** Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

**11.** Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

**12.** La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

**13.** La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

**14.** Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

**15.** La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### **37.2** Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

### **37.3** Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

**1ª Por faltas leves.** - Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

**2ª Por faltas graves.** - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**3ª Por faltas muy graves.** - Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### **37.4** Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO XIII** **Conceptos Varios**

### **Artículo 38. Reconocimiento médico anual**

Las empresas velarán por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de **su plantilla**, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

### **Artículo 39. Visitas Médico**

El trabajador/a podrá disponer de hasta 16 horas anuales, para acudir él mismo o ella misma, o bien, acompañar a sus hijos menores de 16 años a visita con el médico del Institut Català de la Salut, y/o sanidad privada. Para su retribución, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.

#### **Artículo 40. Prendas de trabajo**

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras dos prendas de trabajo al año, una cada seis meses, de las características que, a criterio de la propia empresa, mejor respondan a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

#### **Artículo 41. Bilingüismo**

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

### **CAPÍTULO XIV Política de Igualdad**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio 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. y en su caso acordar, con las personas representantes de los trabajadores/as el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás disposiciones normativas de aplicación, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.**

**A partir del día 8 de marzo de 2019 se establece el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:**

- **Empresas de más de 50 personas trabajadoras: 3 años. (8-03-2022)**
- **Empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras: 2 años. (8-03-2021)**
- **Empresas de entre 150 y 250 personas trabajadoras: 1 año. (8-03-2020)**

**Contenidos:** La empresa y la representación legal de los trabajadores constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto. En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

**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 conforme a lo establecido en la normativa legal vigente, y según los

**critérios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

**Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad discriminatoria entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

## **CAPÍTULO XV**

### **Inaplicación de las Condiciones de Trabajo**

#### **Artículo 42. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.**

**42.1.-** Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las Empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

**42.2.-** Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando concurren las causas establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

**42.3.-** En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**42.4.-** El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

**42.5.-** En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (T.L.C.), Tribunal Laboral de Cataluña.

### **CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

#### **Cláusula Transitoria primera: Devengo y pago en diciembre 2020.**

**En el mes de diciembre de 2020, se devengará con carácter exclusivo en dicho mes, una cantidad de pago único, denominado “pago único dic. 2020” para cada**

uno de los grupos profesionales, que se hará efectivo en la nómina del referido mes de diciembre, y cuyos importes se reflejan en la siguiente tabla.

GRUPOS PROFESIONALES	Importe a abonar diciembre-2020
1	196,76
2	191,14
3	174,45
4	163,10
5	158,98
6	149,28
7	145,78

Las cantidades establecidas en el cuadro anterior se devengarán exclusivamente por las personas que se encuentren de alta en la empresa en el mes de diciembre de 2020. Las personas contratadas a tiempo parcial lo devengaran proporcional al tiempo contratado.

#### **Clausula Transitoria segunda: Comisión de Trabajo**

Se constituirá una comisión de trabajo, la cual se reunirá durante el primer trimestre de 2021, para establecer el contenido de los temas a tratar.

### **CLÁUSULAS ADICIONALES**

#### **Adicional Primera. - Tribunal Laboral de Cataluña**

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, se someten a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

**Adicional Segunda. - Eficacia.** Este Convenio tiene efectos desde el **1 de enero de 2020** y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo.

**Adicional Tercera. - Pago de atrasos.** Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación del Convenio en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" (D.O.G.C.) y/o en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (B.O.P.B.) para liquidar a su personal los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2021.

**Adicional Cuarta. - Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral**

#### **I.- Definiciones**

##### **A.- Acoso sexual**

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

#### **B.- Acoso moral**

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

#### **II.- Protocolo de actuación.**

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

=====

TABLA DE CONVERSION	
GRUPO	CATEGORÍAS PROFESIONALES
1	INGENIEROS Y LICENCIADOS DIRECTOR (INFORMATICA)
2	JEFE DE SUCURSAL JEFE ADMINISTRATIVO JEFE DE PERSONAL JEFE DE VENTAS JEFE DE COMPRAS JEFE DE TALLER CONCEPTOR AYUDANTE TECNICO SANITARIO ENCARGADO GENERAL
3	JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA JEFE DE SECCION MERCANTIL INSPECTOR DE VENTAS ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO TECNICO DE RELOJERIA TITULADO "O ASIMILADO" ESCAPARATISTA JEFE DE ALMACEN ANALISTA JEFE DE GRUPO
4	ROTULISTA DELINEANTE DE SEGUNDA DEPENDIENTE MAYOR DEPENDIENTE CON IDIOMAS PROGRAMADOR OPERADOR CORTADOR DELINEANTE DE PRIMERA DIBUJANTE CONTABLE, CAJERO, TAQUIM., IDIOMAS
5	COBRADOR OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1- OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2- CAPATAZ VIAJANTE CORREDOR DE PLAZA AUTO-VENTA DEPENDIENTE DE 22,23 Y 24 AÑOS GRABADOR DEPENDIENTE DE 25 O MAS AÑOS TECNICO POST-VENTA PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA - CHOFER "C" PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA - CHOFER "B"
6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE 18 Y 19 AÑOS TELEFONISTA MANIPULADOR PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA - CHOFER "A" AYUDANTE DE OFICIO MOZO ESPECIALIZADO AUXILIAR DE CAJA DE 18 Y 19 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 20 Y 21 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 22, 23 Y 24 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 25 O MAS AÑOS AYUDANTE CORTADOR AYUDANTE DE DEPENDIENTE DEMOSTRADORA
7	VIGILANTE, SERENO, ORDENANZA, PORTERO ENVASADOR/A, EMBALADOR/A MOZO, PERSONAL DE LIMPIEZA CONSERJE COSEDOR/A DE SACOS
8	ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS AUXILIAR DE CAJA DE 16 Y 17 AÑOS APRENDIZ DE PRIMER AÑO APRENDIZ DE SEGUNDO AÑO APRENDIZ DE TERCER AÑO APRENDIZ DE CUARTO AÑO