

**CONVENI COL·LECTIU
DEL SECTOR DEL COMERÇ DEL METALL
DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA**

**CAPÍTOL I
Disposicions Generals**

Article 1. Àmbit funcional

1.1 Aquest Conveni obliga a totes les empreses l'activitat exclusiva o principal de les quals, desenvolupada professionalment i amb establiment mercantil obert, consisteixi en la venda, comercialització i/o distribució –ja sigui al detall o a l'engròs- de tota classe de productes que continguin totalment o parcialment materials metàl·lics, o realitzin activitats similars i/o afins a les incloses en aquest apartat.

En són, tanmateix, exceptuades:

- a) Les que el dia de la publicació d'aquest Conveni comptin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts d'aquest decideixin d'adherir-s'hi.
- b) Les que realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu diferent del de comerç del metall.

1.2 Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'hi regiran en les seves activitats a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, estiguin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 3. Àmbit personal

3.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tot el **personal** que prestin els seus serveis per compte d'alguna de les empreses que hi són compreses, i sigui quin sigui el grup professional que tinguin. Així mateix, hi quedaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, al moment de signar-se el Conveni comencin a realitzar la seva feina durant la vigència d'aquest.

3.2 En són exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'alt consell a què es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors, o aquells que per qualsevol raó estiguin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de treball en el comerç vigent en cada moment.

Article 4. Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia **1 de gener 2018**. La seva durada serà de dos anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el **31 de desembre 2019**, i es pot prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no se'n fa denúncia.

Article 5. Dret supletori

Les normes del present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en tot allò no previst en aquest Conveni,

s'aplicarà el Text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç vigent en cada moment, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 6. Denúncia i revisió

6.1 A partir del dia **31 de desembre 2019**, el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaentment per a qualsevol de les parts signants del conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrroques. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni.

6.2 Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i la continuïtat necessàries per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 7.- respecte al que s'ha convingut

En el supòsit que l'autoritat judicial o laboral, en l'exercici de les facultats que li pertanyen, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, i caldria reconsiderar-ne el contingut. En relació amb aquesta matèria caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL II Comissió Paritària

Article 8. Comissió Paritària

8.1 Constitució: De conformitat amb el que preveu l'article 85.3.e) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del que en el mateix s'estableix.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la CPC dels dubtes, discrepàncies i conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, per a que aquesta pugui emetre la seva opinió o actuar de la manera que s'estableix en el text convencional.

8.2 Composició: La CPC estarà formada per:

4 membres designats per part de la **Unió Patronal Metal·lúrgica**.

4 membres designats pels sindicats: **2** per la Federació de serveis de **CC.OO** i **2** per la **FeSMC-UGT**.

Les parts que integren la CPC podran ser assistides per assessors, que tindran veu però no vot i que seran designats lliurement per cada una d'elles. (antic Art. 9 conveni).

8.3 Domicili de la CPC, per a rebre les consultes o peticions de conciliació o mediació; serà aquell en el que es trobin domiciliades qualsevol de les organitzacions signants del present conveni, es a dir:

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. Competències:

A. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.

- B. Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos, de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- C. Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació, en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzat i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

8.5 . Procediment

Rebuda la consulta per escrit o la corresponent petició, la CPC prendrà coneixement de l'assumpte, es reunirà en un termini no superior a 15 dies i resoldrà sobre el mateix. Per a resoldre sobre la qüestió plantejada, es podrà donar audiència a les parts interessades.

Superat el termini s'entendrà que la comissió no pot resoldre la qüestió plantejada.

Per a solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la CPC, les parts es podran sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

CAPÍTOL III

Compensació, Garantia Salarial i Absorció

Article 9.-Compensació

9.1 En matèria de compensació caldrà atènyer-se al que estableixen les normes legals d'aplicació pel que fa al cas, sens perjudici del que, amb caràcter específic, es determini de manera concreta en aquest Conveni.

9.2 Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni tenen caràcter de mínim. Els augments concedits voluntàriament o a compte de Conveni per les empreses durant la vigència del Conveni anterior seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en aquest, amb l'excepció que estableix el paràgraf següent.

Per als increments econòmics que es produeixin **l'1 de gener 2018**, únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de **l'1 de juliol 2017**.

Per als increments econòmics que es produeixin **l'1 de gener 2019** únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de **l'1 de juliol de 2018**

Tot això, llevat d'acord individual per escrit entre les parts.

9.3 L'excés que es pugui produir, un cop computades sobre una base anual les quantitats que s'hagin rebut legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

9.4 No serà absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal o de l'equivalent en altres sistemes.

9.5 Queda garantit al treballador el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia per la mateixa activitat anteriorment, mentre s'hi mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i sempre que els rendiments o la mesura del temps no experimentin una revisió justificada.

Article 10.- Garantia “Ad Personam”

10.1 Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les que estableix aquest Conveni, i es mantindran estrictament “Ad Personam”.

10.2 La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

Article 11.- Absorció

11.1 Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que comportin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquests; caldrà considerar-los, en cas contrari, com a absorbits per les millores que s'hi pacten.

11.2 La Comissió Paritària procedirà en tal cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV

Contractació

Article 12. Període de prova

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerti per escrit, un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps següent:

Grup Professional 1 i 2: sis mesos.

Grup Professional 3 i 4: tres mesos.

Grup Professional 5 i 6: un mes.

Grup Professional 7 i 8: dues setmanes.

Article 13. Contractació i ocupació

13.1 La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable dels treballadors. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors de l'empresa els contractes realitzats, d'acord amb l'article 8.3.a) de l'Estatut dels Treballadors.

13.2 Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç, com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors del comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca.

13.3 Contracte de relleu i jubilació parcial

S'estarà al que disposi la legislació vigent.

13.4 Contracte eventual:

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excés de comandes, regulat a l'apartat b) del número 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Les empreses del sector amb conveni propi que desitgin acollir-

se al que estableix aquest apartat s'hi hauran de remetre expressament en el seu Conveni, o per mitjà de la seva Comissió Paritària.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes que estableix l'art. 49.1 c) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, tindrà dret a percebre la indemnització establerta per a la legislació vigent a cada moment.

13.5 Contracte de Formació

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

La retribució, és la determinada en el Grup Professional núm.8, annex núm.1 del present Conveni per al 1r, 2n i 3r any, respectivament.

13.6 Contractació de Persones amb Discapacitat.

S'estarà al dispost en la legislació vigent respecte a la contractació de persones amb discapacitat, deixant constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 o més treballadors, que almenys el 2% de la seva plantilla siguin persones amb discapacitat. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per a incorporar a la plantilla persones amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes al respecte, de conformitat amb la legislació vigent.

CAPÍTOL V

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 14. Condicions Generals

14.1 Normes Generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques y funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació de las persones treballadores, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementaries que siguin pròpies de llocs classificats en Grups Professionals inferiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es durà a terme de conformitat amb el què es disposa a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén assolir una millor integració dels recursos humans a l'estructura organitzativa a l'empresa, sense perjudicar la dignitat, la promoció professional, la justa retribució del **personal**, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó de la edat, sexe o qualsevol altre índole.

Factors de Valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se en compte per a la inclusió **de les persones treballadores** en un determinat grup professional són els següents:

A) Coneixement

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

- a) **Formació:** Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.
- b) **Experiència:** Aquest subfactor determina el període de temps requerit per tal que una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a portar a terme el treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques assignades, en funció del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Comandament

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau amb què es supervisen i ordenen les funcions i tasques; atenent a, entre d'altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

F) Complexitat

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors esmentats anteriorment en la tasca o el lloc assignat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

14.2 Formació i Desenvolupament professional.

Quan es requereixi **a les persones treballadores** realitzar tasques pròpies del seu grup professional, però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscar la seva formació i desenvolupament professional.

14.3 Garanties funcionals

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el **personal** atenent a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contrari, per tasques i funcions diferents malgrat estiguin incloses dins del seu grup professional, sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

14.4 GRUPS PROFESSIONALS

GRUP PROFESSIONAL 1

Críteris generals: El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o varies àrees o serveis de l'empresa, i/o realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius. Porten a terme les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior, **grau o postgrau** o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- 1.- Direcció i supervisió d'una o varies àrees o serveis, o de la totalitat dels mateixos.
- 2.- Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea o servei.
- 3.- Responsabilitat i direcció dels serveis informàtics.
- 4.- Tasques de direcció, d'alta complexitat i heterogeneïtat dins del seu camp, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 1 i 2 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:
Enginyers i Llicenciats
Director (Informàtica)

GRUP PROFESSIONAL 2

Críteris generals: **És un personal** amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits, i que tenen un alt contingut

intel·lectual i de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o vàries àrees o serveis.

Formació: Titulació universitària de grau mig o **grau**, o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1.- Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de comercialització, administració, vendes, serveis, manteniment, etc. o de qualsevol agrupació de les mateixes.

2.-Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir.

3.- Activitats i tasques pròpies de A.T.S., realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 2, 3 i 4 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Cap de sucursal

Administrativa:

Cap de personal

Comercial:

Cap de ventes

Tècnic:

Caps de Taller

Professional:

Encarregat General

GRUP PROFESSIONAL 3

Criteris generals: **És un personal** que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc de instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1.-Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors de les àrees, serveis o unitats en els que està organitzada l'empresa, o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que poden ser secundades per un o varis treballadors del grup professional inferior.

2.-Tasques d'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines per tal d'exposar al públic els articles objecte de la venda.

3.-Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de ventes.

4.-Tasques que consisteixen en la direcció i supervisió d'una àrea o servei, segons les normes o instruccions facilitades per un comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Cap de secció mercantil

Administrativa:

Caps de secció administrativa

Comercial:

Inspector de vendes

Tècnic:

Aparadorista

Professional:

Caps de Grup

GRUP PROFESSIONAL 4

Criteris generals: **És un personal** amb iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i homogènies, sota supervisió. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques homogènies.

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per

analogia, són assimilables a les següents:

1.- Tasques que consisteixen en establir, coordinar, realitzar i supervisar la comptabilitat i la seva gestió.

2.- Tasques de dibuix, retolació, delineació de projectes, realització de plànols de conjunt i detall, realitzant els tempteigs necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

3.- Tasques que suposen el comandament i/o supervisió de l'execució pràctica de les tasques en les diferents àrees o serveis, segons normes generals rebudes d'un superior jeràrquic.

4.- Tasques administratives d'alta confidencialitat complexes i heterogènies.

5.- Tasques de venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament de l' import de la venda, amb molts amplis coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, precisant l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:
Depenent Major

Administrativa:
Comptable

Tècnic:
Retolista

GRUP PROFESSIONAL 5

Críteris generals: Funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme treballs de menor execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en la pràctica de la professió.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1.- Tasques administratives complexes i heterogènies.

2.- Tasques de càlcul, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, així como execució de tasques comptables, etc.

3.- Tasques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a resoldre tota la problemàtica derivada de l'exercici del seu ofici o responsabilitat.

4.- Exercir comandament directe, o coordinar, a un conjunt de treballadors que realitzen els treballs en les diferents àrees o serveis, proveint i preparant matèries, equips, eines, expedicions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

5.- Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu tant dels sistemes com dels productes, que poden requerir coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, pneumàtica, etc, comportant la responsabilitat corresponent.

6.- Tasques de promoció, comercialització i venda de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements amplis per a portar a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització de les esmentades tasques fora de l'establiment.

7.- Tasques de distribució i entrega de productes als clients realitzades amb el vehicle assignat, prendre nota de les comandes que se li facin, fer-se càrrec del cobrament i la liquidació de les vendes al comptat que se li encomanin, etc; realitzant a la vegada la càrrega i descàrrega del vehicle, la seva conservació, neteja, i bona presentació.

8.- Tasques de conducció amb permís adequat, que es podran combinar amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4, 5 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:
Depenent

Administrativa:
Oficial administratiu

Comercial:
Viatjant

Tècnic:
Tècnic postvenda

Professional:
Professional d'Ofici

GRUP PROFESSIONAL 6

Críteris generals: Tasques que s'exerceixin amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques, i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia són equivalents a les següents:

- 1.- Activitats que exigeixin regulació i acondicionament o manipulació de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
- 2.- Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., així com tasques d'ajust i verificació d'aparells, components, accessoris, etc.
- 3.- Treballs administratius en general i de reprografia.
- 4.- Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
- 5.- Tasques de conducció amb permís adequat de vehicles de fins a 3500 kg, podent combinar-se aquesta activitat con altres activitats pròpies de l'empresa.
- 6.- Conducció de màquines autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc, així com tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
- 7.- Tasques de gestió de compres i proveïment de bens convencionals.
- 8.- Tasques de recolzament en la venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes.
- 9.- Tasques de càlcul, facturació, cobrament, revisió de talons, redacció de rebuts, així com execució de qualsevol altra operació comptable, depenent i executant les ordres d'un comandament superior, comportant algun grau d'iniciativa.
- 10.- Tasques d'expedició de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució, i registre d'aquestes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 7 i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Auxiliar de caixa

Administrativa:
Auxiliar administratiu

Comercial:
Demostradora

Professional:
Mosso especialitzat

GRUP PROFESSIONAL 7

Críteris generals: Estarà inclòs **el personal** que realitzi tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- 1.-Tasques manuals.
- 2.- Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
- 3.- Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
- 4.- Tasques de subministrament de materials.
- 5.- Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
- 6.-Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
- 7.-Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.
- 8.- Tasques de control d'accésos a edificis i locals.
- 9.- Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d' idiomes.
- 10.- Tasques de neteja dels locals de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6, 9 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Administrativa:

Vigilant, Conserge

Professional:

Mosso

GRUP PROFESSIONAL 8

Criteria generals: Estan inclosos en aquest grup professional **les persones treballadores** que estiguin acollits a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica-pràctica necessària per al desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquelles **persones** menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

Formació: Titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o Certificat d'escolaritat o equivalent.

Tasques:

Exemples.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- 1.- Tasques manuals.
- 2.- Tasques de subministrament de materials.
- 3.- Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
- 4.- Treballs auxiliars en general.
- 5.- Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
- 6.- Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm 11 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:

Aspirant

Aprenent

CAPÍTOL VI

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 15.-Norma general

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni s'hauran de considerar contraprestació dels coneixements i aportació de **les persones treballadores** al lloc de treball.

Article 16.-Salari base o mínim de Conveni

Es considera salari base, o mínim de Conveni, el que figura com a tal a la columna primera de l'annex núm.1.

Article 17.-Sistema retributiu

Les empreses podran establir, per al seu personal de caràcter mercantil, sistemes substitutius de salaris, a base de comissions sobre la venda, sempre que les tarifes que estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc, per al personal, a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal que preveuen els articles anteriors, i que integren les condicions mínimes que caldrà satisfer a tots els treballadors, qualsevol que sigui la seva activitat.

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances i per gratificacions es calcularan pels valors que figuren en aquest Conveni.

Article 18.-Gratificacions extraordinàries

18.1 Durant la vigència d'aquest Conveni les gratificacions extraordinàries de març, de juny i de Nadal consistiran, cadascuna, en el pagament de les quantitats que figuren a la columna núm. 2 de l'annex núm. 1 per a cada un dels Grups Professionals, més el complement "Ad Personam" (abans antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre i, en cas que qualsevol d'aquests dies sigui festiu, el pagament es farà el dia feiner immediatament anterior.

18.2 Aquelles empreses que ja abonessin als seus treballadors un import igual o superior al resultant per les pagues extres de cada un dels anys de vigència del Conveni, no els hi caldrà aplicar els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

18.3 Les gratificacions a què es refereix aquest article se satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència del treballador a l'empresa.

18.4 S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de beneficis, juny i Nadal, previ acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb el treballador/a.

Article 19. Complement "Ad Personam" (abans Antiguitat)

A partir de l'**1 de gener de 2018**, el complement "ad personam", antic complement d'antiguitat, s'incrementa amb el **2,50** per cent. A partir de l'**1 de gener 2019**, l'esmentat complement s'incrementarà amb el **2,50 per cent** segons el que està establert a l'**article 20** d'aquest Conveni.

Article 20.- Retribució Salarial: Anys 2018 i 2019

A partir de l'**1 de gener 2018**, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de

treball nocturn, el complement “ad personam” (abans antiguitat), **els valors de la dieta i mitja dieta**, i el complement “ex categoria” s'incrementaran amb el **2,50 per cent, de conformitat amb el disposat en les taules salarials.**

A partir de **l'1 de gener 2019**, el salari base, les hores extres, les pagues extraordinàries, el plus de treball nocturn, el complement “ad personam” (abans antiguitat), els valors de la dieta i mitja dieta, i el complement “ex categoria” s'incrementaran amb **el 2,50 per cent, de conformitat amb el disposat en les taules salarials.**

Article 21.- Plus de treball nocturn

Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'abonarà d'acord amb les quantitats establertes a l'annex núm.3.

Article 22.- Sortides, viatges i dietes

22.1 Quan, per necessitats de l'empresa la **persona treballadora** hagi de sortir de viatge percebrà, a més de l'import del viatge i de l'allotjament amb l'esmorzar, la dieta mínima pels menjars, que serà de **27,39€** diaris, en concepte de dieta completa, si es produeixen els dos menjars principals. I de **15,57€** diaris per a la mitja dieta, si només es produeix un menjar principal.

Les empreses podran establir, contactar i/o abonar els mitjans de transport i l'allotjament amb l'esmorzar directament, llevat d'acord entre les parts.

Les parts respectaran els acords assolits sobre aquestes matèries, podent establir altres de nous, si així convingués als seus interessos.

22.2 Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, semblantment a la indemnització o a l'abonament de despeses que preveu la legislació vigent.

22.3 Quan l'empresa requereixi que el treballador utilitzi el vehicle de la seva propietat per realitzar activitats pròpies d'aquesta, haurà de convenir prèviament amb ell la compensació de les despeses que ocasioni el vehicle.

22.4 Per a l'any 2019, tant la Dieta completa com la Mitja dieta s'incrementaran amb **el 2,50 per cent**, essent l'import de la dieta completa de **28,07€**, i la mitja dieta de **15,96€**.

Article 23.- Beca escolar

Les empreses abonaran **al seu personal** que tingui fills en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de **40€**, per cada fill que reuneixi aquestes condicions i les que s'especifiquen a continuació. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins el mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els fills que la justifiquen acreditin que estan matriculats en centres d'ensenyament diürn de qualsevol classe o grau. Aquest benefici només podrà ser percebut pel pare o per la mare del menor.

CAPÍTOL VII

JORNADA DE TREBALL, FESTES I VACANCES

Article 24. Jornada

Per als anys, **2018 i 2019** la jornada laboral serà de **1.780 hores** anuals de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual, pactada al Conveni.

Article 25. Flexibilitat horària

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, a excepció d'aquelles persones que per raó de guarda legal hagin reduït la seva jornada laboral i **la del personal** menors de 18 anys, mitjançant la mesura següent:

La mesura consisteix en la facultat de l'empresa de prolongar o reduir l'horari de la jornada diària del **personal** fins a 2 hores, amb un màxim **de 120 hores anuals, i amb un límit de 60 dies/any.**

En la seva aplicació es tindran en compte les següents regles:

a) L'empresa, prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació **a les persones** individualment afectades. Durant els 3 primers dies del període de preavis referit es podran plantejar per la RLT alternatives a la mesura comunicada. Un cop finalitzat el període de preavis la decisió empresarial produirà efectes en la data prevista.

b) Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article, la **persona afectada** percebrà mensualment la retribució íntegra que li hagués correspost en cas de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

c) En el supòsit d'hores d'excés a favor de la **persona treballadora**, l'empresa les podrà regularitzar preferentment, en jornades completes o en mitges jornades, i/o en el seu defecte en la jornada diària. En el supòsit d'hores d'excés a favor de l'empresa, aquesta les podrà regularitzar en les jornades diàries. L'esmentada regularització no haurà de superar el primer semestre de l'any natural següent.

Si arribat el final del període de regularització **la persona treballadora** degué hores a l'empresa, aquestes hores es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per aquest fet. Altrament, **si la persona treballadora** tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sens detriment de la seva retribució.

Tot el que s'estableix en aquest article serà d'aplicació llevat d'acord entre **la persona treballadora** i l'empresa, respectant la legalitat vigent en cada moment.

Les parts convenen que són preferibles les mesures de flexibilitat interna a la pèrdua d'ocupació o a la suspensió temporal de contractes.

Article 26. Hores extraordinàries

Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu, els valors del qual s'han fixat d'acord amb la consideració del Conveni com un tot global i indivisible.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels 4 mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i **persones treballadores** per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels 4 mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 27.- Recuperació de festes

Tindran plena validesa els acords que puguin convenir les empreses amb **el seu personal** sobre ponts o recuperacions per a l'aplicació del calendari laboral o l'aplicació exclusiva en aquest calendari de les festes que tinguin caràcter recuperable.

Article 28.- Vacances

28.1. Les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries; s'hauran d'iniciar, tret de pacte en contra, en dilluns no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

28.2. Quan dins del període de vacances de 30 dies naturals coincideixin 2 o més dies dels festius oficials, només es perdrà un dia dels catorze festius oficials.

28.3. En Quant al gaudiment de les vacances serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò disposat a l'article 38.3 paràgraf segon de l'Estatut dels Treballadors, que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, al qual es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4,5 i 7 de l'article 48 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que per l'aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat que hagi acabat l'any natural a què corresponguin".

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador ho pot fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat".

28.4. Les empreses han de donar compte a **la seva plantilla** del pla de vacances previst a la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

28.5. Al personal de nou ingrés, se li assignarà els dies de vacances que proporcionalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE

Article 29. Cessaments

En el supòsit de cessament voluntari de **les persones treballadores**, aquestes estaran obligades a comunicar-ho a l'empresa amb 15 dies de temps en relació amb la data en què hagin de deixar de prestar servei, i ho faran per escrit amb justificant de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada donarà a l'empresa dret a descomptar de la liquidació **corresponent** una quantia equivalent a l'import del salari diari per cada dia d'endarreriment en l'avís.

CAPÍTOL IX

PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Article 30. Permisos especials retribuïts

A les parelles de fet que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (DOGC 23 de juliol de 1998), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

La persona treballadora, quan ho avisi amb prou antelació i ho justifiqui adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i complement "ad personam" (abans antiguitat), per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

a) Per matrimoni i/o parella de fet: 20 dies naturals, quan tinguin una antiguitat a l'empresa superior als 5 anys, computats des de l'ingrés en aquesta i 15 dies naturals, quan la seva antiguitat en aquella sigui inferior a 5 anys. També corresponen 15 dies de permís a les parelles de fet; per acreditar la constitució de la parella de fet, a efectes del present paràgraf, el treballador/a que es constitueixi en parella de fet a partir de l'entrada en vigor del conveni, haurà de reunir els requisits establerts a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella (D.O.G.C. 23 de juliol de 1998); aquesta llicència només es podrà concedir una vegada cada cinc anys.

b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans, mare o pare.

c) Per naixement de fill: dos dies complets, o dotze hores laborables, dins del període de deu dies a elecció **de la persona treballadora**, que s'ampliarà amb un dia natural en cas de part abdominal (cesària). Si necessités realitzar un desplaçament a tal efecte podrà ampliar-se fins a tres dies més.

d) Per defunció del cònjuge, el fill, el pare o mare d'un o altre cònjuge: 3 dies, que podran ampliar-se fins a 3 dies més, quan **la persona treballadora** necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.

e) En el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, fill, pare o mare d'un o altre cònjuge, néts, avis o germans, i, per defunció de néts, avis o germans d'un o altre cònjuge: dos dies, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan **la persona treballadora** necessiti fer un desplaçament per aquest motiu.

En cas d'hospitalització i mentre aquesta **situació** duri, podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de jornades de treball amb permís.

S'entendrà que existeix desplaçament a efectes de l'ampliació prevista en els apartats c), d) i e) del present article quan **la persona treballadora**, necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 Kilòmetres.

f) Durant 1 dia per trasllat del domicili habitual.

g) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti un període determinat en una norma legal, sindical o convencional, caldrà atènyer-se al que disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

h) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma que regula la legislació vigent.

i) El personal major de 57 anys, que causi baixa voluntària a l'empresa, i acreditat més de 10 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 2 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 2 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Quan la persona treballadora major de 57 anys, causi baixa voluntària a l'empresa, i acreditat més de 20 anys de treball efectiu a la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 3 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. Aquest permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Article 31. Acumulació d'hores de lactància

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'ET s'estableix, sempre que existeixi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació de fins el 100% de les hores de lactància, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís maternal i **serà equivalent a 14 dies laborables**.

Article 32. Llicència sense sou

La persona treballadora pot disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, de fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se l'alta en la Seguretat Social. En el cas que es sol·liciti simultàniament, per a dos o més persones de la mateixa secció o departament, es requerirà l'acord amb la Direcció de l'Empresa. Se sol·licitarà preferentment a raó de jornades completes i mitges jornades. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores realitzades.

Article 33. Excedència per maternitat i guarda legal

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i mentre duri la seva vigència regirà l'article 46, apartat 3r, de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL X

RÈGIM ASSISTENCIAL

Article 34. Incapacitat Temporal

Quan **la persona treballadora** es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa haurà de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos.

Article 35. Mort

En cas de mort d'una persona treballadora, i amb 1 any com a mínim en l'empresa, aquesta està obligada a satisfer al seu drethavent l'import de dues mensualitats, iguals cadascuna d'elles a l'última que hagués percebut, incrementada amb tots els emoluments que hi són inherents.

CAPÍTOL XI

DRETS SINDICALS

Article 36. Drets dels Representants Sindicals dels Treballadors

36.1 L'absència de la persona treballadora motivada per raons de la seva representació sindical pel temps establert legalment, serà abonada segons la mitjana del salari total percebut efectivament per dia de treball durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data esmentada.

36.2 La persona treballadora haurà de comunicar l'absència a l'empresa amb el temps suficient, i el treballador mateix haurà de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en reincorporar-se al lloc de treball.

36.3 Quant al període de llicències retributives, caldrà atènr-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

36.4 Drets sindicals dels delegats de personal i del comitè d'empresa:

a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a l'interior de les empreses i no de cara al públic, de fàcil accés a la **plantilla**, per tal d'exposar informació sobre matèria sindical; caldrà que les empreses en tinguin coneixement previ.

b) La participació per part dels delegats sindicals, delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa a les negociacions de convenis col·lectius, seran sense càrrec al crèdit horari sindical

c) Les hores sindicals seran acumulables mensualment a favor d'un o més dels membres del comitè o dels delegats del personal. L'acumulació haurà de ser per candidatura.

d) Es facilitarà informació al comitè o als delegats del personal quant a mobilitat del personal.

e) Es facilitarà igualment informació sobre les mesures disciplinàries imposades en relació amb faltes greus i molt greus.

f) Es reconeix el dret de reunió del comitè d'empresa i dels delegats de personal a càrrec de les hores sindicals.

g) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.

h) A les empreses on hi ha un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.

i) En matèria de Seguretat Social, caldrà atènr-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.1.8.a) de l'Estatut dels Treballadors, com també a l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social.

36.5 Seccions sindicals:

a) Reconeixement d'aquestes en els centres de treball que comptin amb un cens superior a quaranta-quatre **persones**, i quan els sindicats o centrals posseeixin en aquests centres de treball una afiliació superior al 15% del cens.

b) Permetre informació del sindicat respectiu en el tauler d'anuncis.

c) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.

d) Informació al delegat sindical sobre la mobilitat del personal.

e) Dret de reunió de les seccions sindicals fora de les hores de treball en un local de l'empresa, si aquesta en disposa d'algun dins el centre de treball.

f) El delegat sindical serà designat preferentment entre els membres del comitè d'empresa o els

delegats de personal i gaudirà de les mateixes garanties o prerrogatives que la resta de representants sindicals. Tanmateix, en els supòsits de centres de treball de quaranta-cinc a setanta-cinc treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties que s'estableixen per als representants esmentats, però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.

g) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors afiliats al seu sindicat.

36.6 Drets sindicals de les persones treballadores:

a) Es permet a les **persones treballadores** que exposin en el tauler d'anuncis informació dels sindicats respectius, amb coneixement previ de l'empresa.

b) A **totes les persones afiliades** a una central sindical, en l'àmbit d'aquest Conveni, quan l'afectat ho sol·liciti per escrit, li serà descomptada la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

36.7 A les empreses no obligades a constituir Comitè de Seguretat i Salut (menys de cinquanta), **les persones treballadores** elegiran un delegat de prevenció d'entre els representants dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent.

36.8 A les assemblees realitzades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en l'empresa mateixa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors i al què disposa la LOLS.

36.9. En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o representació legal dels treballadors, acordaran entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a Internet, correu electrònic) des del local utilitzat per les mateixes, amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la finalitat de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

CAPÍTOL XII

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 37. Faltes i sancions

37.1 Norma general. En matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en el règim disciplinari, els articles del qual es transcriuen a continuació:

- L' empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin **les persones treballadores**, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en aquest text.

- Tota falta comesa per **una persona treballadora** es classificarà, atenent la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1.- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.

2.- No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver cursat l'esmentada baixa.

3.- Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4.- No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

5.- Les discussions amb altres treballadors dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

6.- Abandonar la feina sense causa justificada, encara que sigui per un període de temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

7.- Manca de neteja i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

8.- No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.

9.- Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1.- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

2.- La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que tinguin facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en la feina o si d'aquesta es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

3.- Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4.- Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.

5.- Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o que transcendeixi a aquest.

6.- Fer servir per ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.

7.- Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada laboral.

8.- La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

9.- La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diversa naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mitjançat sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1.- Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.

2.- La simulació de malaltia o accident.

3.- El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb **les altres persones treballadores** o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.

4.- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5.- El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6.- Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa, o revelar a persones estranyes a l'empresa el contingut d'aquests.

7.- Originar freqüents baralles amb els companys de feina.

8.- Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9.- Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

10.- Tota conducta, dins l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11.- Tota comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat.

12.- La contínua i habitual manca d'higiene i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu

i imatge de l'empresa.

13.- L' embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de feina. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14.- Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15.- Reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, sempre que es cometi dintre dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

37.2. Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos a la legislació general.

37.3. Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas atenent la gravetat de la falta comesa seran les següents:

1ª Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

2ª Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3ª Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals aquesta falta fos qualificada en el seu grau màxim.

37.4. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà als 10 dies en el cas de les faltes lleus, als 20 dies per a les faltes greus i als 60 dies per a les faltes molt greus, a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XIII

CONCEPTES DIVERSOS

Article 38. Reconeixement mèdic anual

Les empreses vetllaran per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics, **de la seva plantilla**, d'acord amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

Article 39. Visites metge

El treballador/a podrà disposar de fins a 16 hores anuals, per acudir **ell mateix o ella mateixa, o bé acompanyar als seus fills menors de 16 anys** a visita amb el metge de l'Institut Català de la Salut i/o sanitat privada. Per a la seva retribució, el treballador/a haurà d'aportar el justificant mèdic amb la durada de la visita i degudament complimentat.

Article 40. Roba de feina

Les empreses hauran de lliurar **a les persones treballadores** dues peces de roba de feina a l'any, una cada 6 mesos, amb les característiques que, a criteri de l'empresa mateixa, corresponguin més bé a les necessitats de la feina que hagi de realitzar el personal de què es tracti.

Article 41. Bilingüisme

Tots els anuncis o avisos en les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

CAPÍTOL XIV

Política d'Igualtat

Les organitzacions signants d'aquest Conveni entenen que és necessari establir mesures d'intervenció per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu. Per això acorden els següents objectius generals:

Les empreses incloses en l'àmbit d'actuació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entres dones i homes, mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors.

En les empreses de més de 250 **persones**, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a que es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Amb aquesta finalitat, el present Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació amb l'objectiu de facilitar l'aplicació i implantació de la Llei Orgànica 3/2007.

Concepte: Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, els quals tendeixen a assolir en la mateixa empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Continguts: Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Els plans d'igualtat contindran, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, conciliació laboral, personal i familiar i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Diagnòstic de situació: Les empreses obligades a realitzar un pla d'igualtat, hauran d'elaborar un diagnòstic de situació inicial que serà facilitat a la Representació Legal dels Treballadors.

Objectius dels plans d'igualtat: Una vegada realitzat el diagnòstic de situació hauran d'establir-se els objectius concrets a assolir en base a les dades obtingudes, s'establiran mesures d'acció positiva en aquelles matèries en les que s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat discriminatòria entre dones i homes mancat de justificació objectiva i es dissenyaran mesures generals per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació

CAPÍTOL XV

Inaplicació de les Condicions de Treball

Article 42. Clàusula d'inaplicació de les condicions de Treball

42.1. Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

42.2. Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors, quan concorrin les causes establertes amb caràcter general en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni.

42.3. En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

42.4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació ha de determinar la retribució a percebre per **les persones treballadores** d'aquesta empresa, establint, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni.

42.5. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i / o, si s'escau arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera.- Tribunal Laboral de Catalunya

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, se sotmeten als procediments de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per tal de solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal.

Additional Segona.- Eficàcia. Aquest Conveni té efectes **des de l'1 de gener de 2018** i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura d'aquest acord definitiu.

Additional Tercera.- Pagament d'endarreriments. Les empreses afectades per aquest Conveni, disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (D.O.G.C.) i/o al **Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (B.O.P.B.)**, per satisfer **al seu personal** els endarreriments per diferències, produïts des de **l'1 de gener de l'any 2018**.

Adicional Quarta.- Prevenció de situacions d'assetjament i protocol d'actuació a l'entorn laboral

I. Definicions

A. Assetjament sexual

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es dona un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzar en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

B. Assetjament moral

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el se d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual del treballador/a.

Aquest assetjament per part de companys superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

II. Protocol d'actuació

La denúncia donarà lloc a la immediata apertura de l'expedient informatiu per part de la Direcció de l'Empresa, per a la que es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb l'adequada formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment.

En les investigacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre i quant el subjecte actiu es trobi dintre de l'àmbit de la direcció i l'organització de l'Empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el Règim Disciplinari.

A aquests efectes, l'assajament sexual, serà considerat sempre com una falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant.

A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació, es lliurarà còpia a la persona denunciat i a la denunciada.

Durant la tramitació de l'expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i a la denunciada, sense detriment de les seves condicions laborals.

=====

TAULA DE CONVERSIÓ

GRUP	CATEGORIES PROFESSIONALS
1	ENGINYERS I LLICENCIATS DIRECTOR (INFORMÀTICA)
2	CAP DE SUCURSAL CAP ADMINISTRATIU CAP DE PERSONAL CAP DE VENDES CAP DE COMPRES CAP DE TALLER CONCEPTOR AJUDANT TÈCNIC SANITARI ENCARREGAT GENERAL
3	CAP DE SECCIÓ ADMINISTRATIVA CAP DE SECCIÓ MERCANTIL INSPECTOR DE VENDES ENCARREGAT D'ESTABLIMENT TÈCNIC DE RELLOTGERIA TITULAT "O ASSIMILAT" APARADORISTA CAP DE MAGATZEM ANALISTA CAP DE GRUP
4	RETOLISTA DELINEANT DE SEGONA DEPENDENT MAJOR DEPENDENT AMB IDIOMES PROGRAMADOR OPERADOR TALLADOR DELINEANT DE PRIMERA DIBUIXANT COMPTABLE, CAIXER, TAQUIM., IDIOMES
5	COBRADOR OFICIAL ADMINISTRATIU DE 1ª OFICIAL ADMINISTRATIU DE 2ª CAPATÀS VIATJANT CORREDOR DE PLAÇA AUTO-VENDA DEPENDENT DE 22,23 i 24 ANYS GRAVADOR DEPENDENT DE 25 O MÈS ANYS TÈCNIC POST-VENDA PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA - XOFER "C" PROFESSIONAL D' OFICI DE SEGONA - XOFER "B"
6	AUXILIAR ADMINISTRATIU AUXILIAR ADMINISTRATIU DE 18 i 19 ANYS TELEFONISTA MANIPULADOR PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA - XOFER "A" AJUDANT D'OFICI MOSSO ESPECIALITZAT AUXILIAR DE CAIXA DE 18 i 19 ANYS AUXILIAR DE CAIXA DE 20 i 21 ANYS AUXILIAR DE CAIXA DE 22, 23 i 24 ANYS AUXILIAR DE CAIXA DE 25 O MÈS ANYS AJUDANT TALLADOR AJUDANT DE DEPENDENT DEMOSTRADORA
7	VIGILANT, SERÈ, ORDENANÇA, PORTER ENVASADOR/A, EMBALADOR/A MOSSO, PERSONAL DE NETEJA CONSERGE COSIDOR/A DE SACS
8	ASPIRANT DE 16 i 17 ANYS AUXILIAR DE CAIXA DE 16 i 17 ANYS APRENENT DE PRIMER ANY APRENENT DE SEGON ANY APRENENT DE TERCER ANY APRENENT DE QUART ANY