

RESOLUCIÓ

TRE/3000/2009, de 7 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 7902175).

Vist el text del Conveni col·lectiu autonòmic de treball per a les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona per als anys 2009 i 2010, subscrit per la part empresarial pels representants de l'Associació d'Empresaris de Fruits Secs de Barcelona i província i per la part social pels representants de CCOO (Federació agroalimentària) i d'UGT (Federació agroalimentària), el dia 17 d'abril de 2009, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; i l'article 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball per a les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 7902175) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió negociadora del Conveni.

Barcelona, 7 d'agost de 2009

P. A. del director general de Relacions Laborals

MONTSERRAT SEGURA I NOGUERA
Subdirectora general de Relacions Laborals

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasament, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona per als anys 2009 i 2010

Article 1*Àmbit i aplicació*

El present Conveni col·lectiu sindical serà d'aplicació en l'àmbit de les províncies de Barcelona, Lleida i Girona, a totes les empreses industrials i magatzemistes dedicades a la importació, exportació, manipulació, envasat, torrefacció i comerç a l'engròs i al detall de fruits secs.

També serà d'aplicació en les activitats relacionades amb la indústria de fruits secs que tinguin caràcter eminentment agrícola i cooperatiu.

En el seu àmbit personal, s'aplica a tot el personal inclòs en el present Conveni.

Article 2

Vigència i durada

El present Conveni col·lectiu, independentment de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, entrarà en vigor al dia 1 de gener de 2009 i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2010 ambdues dates incloses, és a dir, 2 anys naturals de durada, sent prorrogable tàcitament d'un any en any, si no hi hagués denuncia de cap de les parts o de les dues amb una antelació de 3 mesos, com a mínim respecte a les dates d'expiració de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 3

Absorció i compensació

En cap cas, l'augment establert en el present Conveni no serà absorbit per altres millores concedides al treballador per altres conceptes anteriorment i que no hagin estat establertes com a compte del Conveni.

Article 4

Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Les condicions més beneficioses contingudes al present Conveni, estimades en el seu conjunt i en còmput anual, s'estableixen amb caràcter de mínimes, subsistent, per tant, les condicions que, en l'entrada en vigor del Conveni, resultessin més beneficioses per als treballadors, condicions que es respectaran estrictament ad personam, sense ser extensives al personal de nou ingrés que no les tingués consolidades. En matèria de jornada laboral, festes i descansos, només és condició més beneficiosa la realització de jornada inferior a la pactada, en còmput anual.

Article 5

Comissió paritària

En compliment del disposat a l'article 85 del RD Llei 1/1995, Estatut dels treballadors, s'estableix una Comissió paritària com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, vigilància i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu; estarà integrada per dos representants de les empreses i per dos treballadors que formaran part d'aquesta Comissió paritària i que hagin intervingut en la negociació del present Conveni i que seran nomenats pels representants dels treballadors en el moment que fos necessari.

Quan ho demanin les parts, la Comissió paritària estarà composta només per la representació de les dues parts assenyalades en el primer apartat d'aquest article i pels seus assessors.

La Comissió paritària es constituirà de la manera següent:

2 representants de l'Associació d'Empresaris de Fruits Secs de Barcelona i província. Domicili C/ Londres, 96, pral. 2a, 08036 Barcelona

1 representant de la Federació Agroalimentària-UGT. Domicili UGT Rbla. Santa Mònica, 10, 2a planta 08002 Barcelona.

1 representant de la Federació Agroalimentària-CCOO. Domicili Via Laietana, 16, 3r, 08001 Barcelona

Seràn funcions de la Comissió paritària:

- La interpretació del Conveni col·lectiu.
- L'arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- Altres que se li atribueixin al present Conveni col·lectiu.

L'actuació i el procediment davant de la Comissió paritària és requisit previ i indispensable davant de qualsevol tipus de tràmit, reclamació i/o denúncia que eventualment formuli qualsevol de les dues parts i/o treballador afectat sobre la

interpretació o aplicació del contingut del present Conveni; aixecant-se les corresponents actes de les reunions i dels eventuais acords.

El domicili de la Comissió paritària serà a Barcelona, Carrer Londres, 96, principal 2n, DP 08036.

Article 6

Classificació i definició del personal

L'estructura professional dels treballadors del sector, és composta dels següents grups professionals i categories, la qual cosa no suposa l'obligació de tenir proveïts tots els grups anunciats, així com tampoc les categories professionals en què es divideixen, si les necessitats de l'empresa no el requereixen.

Grups professionals:

1. Tècnics: queden classificats dins d'aquest grup aquells que duguin a terme treballs que exigeixin, amb titulació o sense ella, una adequada competència o pràctica, exercint funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada.

Titulats: enginyers, llicenciats, etc. i ajudants.

No titulats: encarregat general, encarregat de secció, etc.

2. Administratius: queden classificats dins d'aquest grup aquells que realitzin treballs de mecànica administrativa, comptables i altres de formació anàloga o similar no compresos en l'anterior.

Cap de primera

Cap de segona

Oficial de primera

Oficial de segona

Auxiliar administratiu

Aprenent (de 16 a 18 anys inclusivament)

3. Comercial: queden classificats dins d'aquest grup aquells que realitzen funcions d'exposició, venda i/o repartiment de productes, ja sigui de forma directa o de direcció, gestió, supervisió, tant del propi personal com de relació amb el client.

Viatjant

Repartidor

Xofer-repartidor

4. Personal obrer: queden classificats dins d'aquest grup aquells que realitzin treball de tipus material o mecànic no compresos en qualsevol dels grups anteriors.

Xofer o mecànic

Maquinista

Especialista

Peó

Aprenent (de 16 a 18 anys inclusivament)

Article 7

7.1 Ingressos i períodes probatoris

Ingressos en l'empresa: l'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals de caràcter general i a les especials per a minusvàlids, permetent a l'empresa sotmetre tots aquells interessats a les proves que consideri oportunes.

L'empresa comunicarà al delegat de personal, així que com les competències legals que aquest tingui, aquelles noves incorporacions i el resultat dels períodes de prova.

7.2 Ascensos

El treballador amb categoria professional de peó, amb una antiguitat de 3 anys en l'empresa, ascendirà la categoria d'especialista.

Article 8

Jornada laboral

La jornada laboral de treball per a tot el personal afectat pel present Conveni serà

de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a 1.800 hores anuals de treball efectiu per a l'any 2009; i de 1.796 hores per a l'any 2010.

Article 9

Cessació i terminis de preavis

El personal que, una vegada superat el període probatori, desitgi cessar al servei de l'empresa, estarà obligat a donar els següents terminis de preavis:

Tècnics, administratius i comercials: 1 mes.

Resta de personal: 15 dies.

L'incompliment d'aquests terminis ocasionarà al treballador la pèrdua de la retribució real corresponent als dies que li falten per cobrir el termini, i es descomptarà de les parts proporcionals per gratificacions i vacances que li correspondrien.

Article 10

Vacances

Les vacances seran per un període de 30 dies naturals per als treballadors que comptin amb més d'un any de servei en l'empresa, podent ser fraccionats en dos períodes, el primer no inferior a 23 dies i el segon de 7 dies. En el cas que sigui l'empresa qui determini fraccionar-les el segon període de 7 dies seran laborables. Als treballadors amb un temps de servei en l'empresa inferior a un any els correspondrà la part proporcional.

Article 11

Llicències i permisos

El treballador, previ avís i justificació podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies pel naixement de fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

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

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, podrà passar l'empresa al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del E.T.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari que tingués dret en l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes. D'aquest permís podran gaudir indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

g) Una jornada per anualitat (8 hores) per a assumptes propis, havent de preavisar amb 6 dies i sens detriment de les necessitats del servei.

h) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi

una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi, activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Al present article del Conveni, seran d'aplicació aquells preceptes de la Llei orgànica 3/2007 de 22 març, Para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que per imperatiu legal hagin de ser respectats i complerts per l'empresa i el treballador.

Article 12

Increment salarial

Els salaris acordats per al present Conveni, queden relacionats per categories. Es ressenya la taula definitiva per a l'any 2009, la qual recull un increment 2,00%, consistent en l'IPC real de Catalunya de l'any 2008 (1,6%) més 0,4% aplicable sobre tots els conceptes econòmics contemplats al Conveni col·lectiu. Aquestes condicions salarials tindran efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2009.

Per a l'any 2010 s'aplicarà un increment consistent en l'IPC real de Catalunya de l'any 2009 més 0,50%. Aquestes condicions salarials tindran efectes retroactius des del dia 1 de gener de 2010.

Article 13

Retribucions

Constitució. La retribució estarà constituïda pel salari base i els seus complements o plus d'aquest, corresponent a la jornada completa i normal pactada al present Conveni.

El salari pactat al present Conveni, no serà mai inferior al salari mínim interprofessional de l'any que es tracti.

Article 14

Gratificacions extraordinàries

En les empreses afectades pel present Conveni s'abonaran a tots els productors les següents gratificacions extraordinàries:

Juny: una gratificació extraordinària per l'import de 30 dies de salari segons el Conveni, més l'antiguitat, en cas que la tingui.

Nadal: s'estableix el mateix per a la gratificació de Nadal, l'import de 30 dies calculats sobre el salari del Conveni, més l'antiguitat, en cas que la tingui.

Gratificació per participació en beneficis per a tot el personal de l'empresa. Aquesta consisteix en una paga de 30 dies calculats sobre el salari del Conveni, més l'antiguitat, en cas que la tingui. El treballador que no porti 1 any en l'empresa rebrà les gratificacions citades en la proporció que li correspongui.

Pel que es refereix al personal temporal percebrà les gratificacions citades en la proporció al temps treballat.

Les gratificacions citades es faran efectives el dia 15 de juny, desembre i març, respectivament, podent aquesta última ser prorratejada mensualment.

Article 15

Antiguitat

Tot personal afectat pel present Conveni gaudirà d'augments per anys de servei consistents en biennis, el valor dels quals serà del 2% sobre el salari base.

Article 16*Hores extraordinàries*

S'establiran d'acord amb l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i la reglamentació vigent.

Article 17*Ajuda per defunció*

Indemnització especial per a tot el personal afectat pel present Conveni consistent en l'abonament als drethavents o hereus del treballador que mori en actiu per qualsevol causa, d'una mensualitat completa. En el cas de treballadors amb antiguitat inferior a un any, es percebrà la part proporcional de l'esmentada mensualitat.

Article 18*Complement assistencial en cas d'intervenció quirúrgica*

A tot el personal afectat per aquest Conveni en cas d'intervenció quirúrgica o hospitalització, i mentre duri aquesta última, sempre que aquesta sigui en institucions de la Seguretat Social, se li abonarà per l'empresa, durant aquest període de temps, la diferència salarial que existeixi entre el que percebi de la Seguretat Social i el salari real.

Així mateix s'aplicarà el previst en el paràgraf primer del present article al post-operatori d'una intervenció quirúrgica que precisi repòs en domicili, però fins al límit màxim de trenta dies.

El descrit en el paràgraf primer, també serà aplicable, en el cas que l'hospitalització, s'efectuï en centres o establiments concertats amb la Seguretat Social, en tots aquells ingressos derivats de malaltia professional o accident laboral.

Article 19*Incapacitat transitòria*

El treballador que causi baixa per IT derivada de malaltia comuna percebrà el 75% de la base reguladora, des del primer dia.

El treballador que causi baixa per IT derivada d'AT o EP, percebrà el 100% de la base reguladora, des del primer dia.

Article 20*Roba de treball i material de seguretat*

Tot el personal afectat pel present Conveni, en el moment del seu ingrés en l'empresa, tindrà dret a dues peces adequades a les necessitats del seu treball, renovables cada una d'elles en anys alterns. Les peces es correspondran segons l'època climatològica de què es tracti. L'empresa procedirà tot seguit a substituir les peces quan es trenquin per l'ús propi de l'activitat.

Així mateix es proporcionarà el material i peces de protecció necessàries per a la seguretat dels treballadors/as del sector, de manera que quan es trenqui una d'elles, d'immediat se li proporcionarà una altra.

Article 21*Personal temporer*

Les temporades de treball en les empreses acollides a aquest Conveni són variables segons el fruit o fruits secs que es treballin i la seva localització geogràfica. Es fa, doncs necessari establir dos tipus diferents de temporades de treball a efectes de la contractació laboral del personal temporer:

a) Una sola temporada per campanya variable entre l'1 de setembre i el 31 de juliol.

b) Una campanya dividida en tres temporades fixes, conseqüència de la demanda tradicional d'alguns fruits: entre l'1 de setembre i el 15 de desembre; entre el 15 de gener i el 30 de maig; entre l'1 de maig i el 30 de juny.

Article 22

22.1 Riscos laborals

Empresa i treballadors queden subjectes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, Llei de Riscos Laborals, en especial a complir amb el dispostat en el Pla de Prevenció i en l'ús del material de protecció.

22.2 Salut laboral

S'acorda facultar a la Comissió paritària del Conveni, per a que vetlli pel desenvolupament i la planificació d'una veritable política preventiva en cada empresa, en el seu àmbit territorial, afectada per aquest Conveni col·lectiu. Les reunions es celebraran, com a màxim, cada tres mesos de manera ordinària i de manera extraordinària quan qualsevol de les parts així ho requereixin.

La Comissió efectuarà una valoració de l'actual situació general a fi de detectar riscos i proposar solucions globals al sector dins de l'àmbit de vigència del present Conveni col·lectiu.

La Comissió estudiarà les propostes que en relació amb el disseny d'un manual de sensibilització sobre riscos laborals realitzin els representants dels treballadors, la representació empresarial o ambdues en comú.

Conforme a l'establert a l'article 35 de la Llei de prevenció de riscos laborals s'elegiran els delegats de prevenció en totes les empreses.

22.3 Revisió mèdica

Tot el personal regit pel present Conveni col·lectiu se sotmetrà, abans del seu ingrés, a un reconeixement mèdic previ, que es repetirà cada any.

Cap treballador no serà admès en l'empresa sense aquest reconeixement mèdic.

Article 23

Parelles de fet

Les parelles de fet, perquè puguin exercir els mateixos drets que es reconeixen a les parelles amb vincle matrimonial al present Conveni, hauran d'acreditar els requisits que estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, Llei d'unions estables de parella (DOGC del 23 de juliol de 1998).

Article 24

Carnet de manipulador d'aliments

Les empreses que disposin de personal que tingui contacte directe amb els productes en el seu procés d'elaboració, actuarà així tal com el Real decret 202/2000 d'11 de febrer del Ministeri de Sanitat y Consum, pel qual s'estableixen les normes relatives als manipuladors d'aliments, o en el seu cas, normativa que la pogués substituir.

Article 25

Aquelles empreses que, en l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, es trobin en situació econòmica de pèrdues que poguessin perjudicar la seva estabilitat econòmica repercutint en la competitivitat d'aquesta com a conseqüència de l'aplicació de l'increment salarial pactat al present Conveni, i una vegada reconegudes i constatades pels treballadors i l'empresa, i amb l'objectiu prioritari de mantenir els actuals nivells d'ocupació, podran desvincular-se de l'increment salarial pactat al present Conveni.

El procediment per poder dur-lo a terme serà el següent:

a) Les empreses que es vulguin acollir a la clàusula de no vinculació salarial ho han de comunicar a la Comissió paritària del Conveni dins dels 30 dies naturals següents a la publicació del mateix.

b) En l'empresa hi ha d'haver la figura del representant legal dels treballadors, és a dir, delegats de personal, comitès d'empresa o delegat sindical.

c) L'empresa ha de lliurar a la representació legal dels treballadors i a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu, la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la no vinculació.

d) Entre aquesta documentació han de constar com a mínim els balanços i comptes dels resultats auditats dels 3 últims anys, així com les previsions anuals, plans de futur, cartera de comandes i situació financera.

e) Una vegada constatada la situació de l'empresa, la Comissió paritària establirà l'aplicació quantitativa de la present clàusula de no vinculació, és a dir l'increment salarial a aplicar en l'empresa esmentada.

f) En casos de disconformitat al si de l'empresa, es traslladarà a la Comissió paritària, que en el període màxim de 5 dies intentarà arribar a algun acord. En cas de no arribar a cap acord, ambdues parts se sotmetran als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 26

Faltes i sancions

Les faltes comeses pels treballadors seran classificades com a lleus, greus o molt greus.

Es consideren faltes lleus:

1. La falta de puntualitat en l'assistència al treball si aquesta és inferior a 30 minuts i sempre que aquest retard no derivi en perjudici per a l'empresa; en cas contrari es qualificarà com a falta greu.

2. L'abandonament, sense causa justificada, del treball durant un espai de temps breu.

3. La falta d'higiene i neteja.

4. Qualsevol altra condicions similars.

Es consideren faltes greus:

1. Les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte als superiors, companys i subordinats.

2. La falta d'higiene que provoqui queixes justificades dels companys de treball.

3. La infracció de la reserva obligada, sense que aquesta produeixi greus perjudicis.

4. Sortir de l'empresa amb paquets o farcells sense informar del contingut d'aquests.

5. Simular presència d'un altre treballador firmant o fixxant per ell.

6. Absentar-se sense permís del centre de treball.

7. Fingir malaltia o demanar permís justificant-ho amb una causa no existent.

8. La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

9. La negligència o distracció del treball que afecti el bon funcionament d'aquest.

10. La reincidència en faltes lleus, fins i tot sent de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i mitjançant amonestació.

11. Qualsevol altra de condicions similars.

12. L'embriaguesa.

Es consideren faltes molt greus:

1. El treball per a una altra activitat de la mateixa indústria sense autorització de l'empresa.

2. Els maltractaments de paraula i obra o la falta greu de respecte i consideració al directiu i els seus familiars, així com als companys i als subordinats.

3. Violar secrets de l'empresa quan això pugui perjudicar-la.

4. Provocar una lesió voluntària.

5. El furt o robatori a l'empresa o als companys.

6. La disminució voluntària i continuada del rendiment de treball.

7. Originar baralles amb els companys de treball.

8. Qualsevol altra d'indole anàloga.

Les sancions màximes que poden imposar-se als que cometin alguna de les faltes seran les següents:

Per faltes lleus:
Amonestació verbal
Amonestació escrita
Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies
Per faltes greus:
Suspensió d'ocupació i sou de 2 a 15 dies
Per faltes molt greus:
Acomiadament
Suspensió d'ocupació i sou de 15 a 60 dies

Article 27

Les faltes lleus prescriuran al mes del seu coneixement per part de l'empresa, i les faltes greus o molt greus, als 3 mesos.

Article 28

Assegurança

Les empreses afectades pel present Conveni estan obligades a concertar una assegurança per als casos de mort o d'invalidesa permanent absoluta, derivada d'accident de treball o malaltia professional, per la quantitat de 16.500 euros.

Article 29

Excedències

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per atendre a cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent.

Article 30

Dietes i desplaçaments

En el cas que el treballador hagi de desplaçar-se per compte i ordre de l'empresa, aquesta vindrà obligada a abonar al treballador la quantitat de 9 euros en cas de mitja dieta i de 50 euros per dia complet amb pernoctació, corrent en ambdós casos les despeses de transport per compte de l'empresa.

En el cas que s'utilitzi per al desplaçament vehicle propi del treballador, l'empresa abonarà a aquest com a despesa per quilometratge com a mínim la quantitat de 0,19 euros per Km.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Per ser condicions mínimes les que s'estableixen al present Conveni col·lectiu, s'hauran de respectar les que vinguin implantades per disposició o costum inveterada, quan resultin més beneficioses (en el seu conjunt) per al treballador.
2. S'estableix un cànon de negociació de 24,04 euros en un únic pagament, a requeriment del treballador que voluntàriament vulgui ajudar a sufragar les despeses produïdes en la negociació.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

La Comissió paritària procurarà elaborar durant el bienni de vigència del present Conveni un nomenclàtor i funcions de les categories, que s'incorporarien en la negociació del següent Conveni.

ANNEX

Taula salarial per l'any 2009

IPC real de Catalunya de l'any 2008 (1,6)
més 0,4 = 2,00%

C: Categories	P: euros mensuals
<i>Personal tècnic</i>	
Titulat	
Enginyer, llicenciat, etc.	1.161,131
Ajudant	1.124,902
No titulat	
Encarregat general	1.016,027
Encarregat de secció	943,432
<i>Personal administratiu</i>	
Cap de primera	1.027,792
Cap de segona	1.016,027
Oficial de primera	907,140
Oficial de segona	870,912
Auxiliar	748,106
Aprenent	614,022
<i>Personal comercial</i>	
Viatjant	870,912
Repartidor venedor	834,567
Xofer-repartidor	907,161
<i>Personal obrer</i>	
Xofer, mecànic	907,161
Maquinista	870,869
Especialista	832,692
Peó	774,551
Aprenent	624,000

(09.246.052)