

## DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO

### RESOLUCIÓN

*EMO/362/2012, de 30 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del I Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 7902935).*

Visto el texto del I Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña, suscrito por la parte empresarial por los representantes del Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona, el Gremi d'Empreses Distribuïdores d'Alimentació de Tarragona, el Gremi d'Empreses Distribuïdores d'Alimentació de Lleida y el Gremi d'Empreses Distribuïdores d'Alimentació de Girona y por la parte social por los representantes de FECOHT-CCOO Y UGT-FCTCHTJ el 10 y 27 de enero, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

#### RESUELVO:

- 1 Disponer la inscripción del I Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 7902935) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo.
- 2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Barcelona, 30 de enero de 2012

RAMÓN BONASTRE I BERTRAN  
Director general de Relaciones Laborales  
y Calidad en el Trabajo

*Transcripción literal del texto original firmado por las partes*

### I CONVENIO

*colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña*

#### *Preámbulo*

Las partes firmantes coinciden en la conveniencia social y empresarial de establecer un marco negociado que pueda englobar, respetando las diferencias esenciales, a los trabajadores del sector en Cataluña.

Al tiempo, coinciden en la necesidad de establecer un marco de relaciones colectivas, propio del sector, que responda a la realidad autonómica como ámbito territorial común.

La realidad, propia y específica, del sector de Supermercados y Autoservicios requiere un esfuerzo de las partes para dotarlo de autonomía y especificidad.

La finalidad específica del presente Convenio marco es el establecimiento de reglas o criterios para el conjunto de la negociación de convenios en ámbitos infe-

rios. Su principal función es la de orientar, ordenar y encuadrar («enmarcar») la negociación inferior (tanto en el contenido de los convenios como en el proceso de negociación, o en la estructura de la misma) y también incluir materias y normas de directa aplicación, algunas con carácter excluyente.

El amparo legal se enmarca en el artículo 83.2 del TRLET, según el cual:

“Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley”.

#### *Partes Firmantes*

Son partes firmantes de este Convenio, de una parte la representación del Grup Provincial Empresarial de Supermercats y Autoserveis de Barcelona, Gremi d'empreses distribuïdors d'alimentació de Tarragona, Gremi d'empreses distribuïdors d'alimentació de Lleida, y Gremi d'empreses Distribuïdors d'Alimentació de Girona (respectivamente GEPSAB, GEDAT, GEDAL y GEDAG), y de otra, la Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CC.OO) y la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hosteleria, Turisme i Joc (UGT-FCTHTJ), reconociéndose mutuamente legitimidad y representación para negociar este Convenio marco.

### CAPÍTULO 1

#### *Disposiciones generales*

##### Artículo 1

###### 1. Ámbito funcional, personal y territorial

El ámbito funcional del presente Convenio colectivo “marco” afectará, además de al sector de supermercados y autoservicios de Cataluña, a las empresas encuadradas en los gremios GEPSAB, GEDAT, GEDAL y GEDAG, y de igual forma a las que, perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en el ámbito funcional desarrollen otras actividades complementarias o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal y vinieran aplicando, o hagan remisión expresa de sometimiento, a convenio o convenios que afecten a supermercados. De igual forma se incluye a aquellas que operen como “franquiciadas” de las afectas al ámbito funcional, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas, dentro del ámbito territorial del Convenio. Se exceptúan las personas comprendidas en los artículos 1º.3 y 2º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o disposición que lo sustituya.

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

4. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los trabajadores para las empresas que tienen convenio colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

5. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

6. Durante la vigencia del presente Convenio y en su ámbito territorial, las partes afectadas por este convenio se comprometen a no suscribir nuevos convenios colectivos de empresa, cuyo ámbito no exceda del autonómico catalán, a los efectos

de intentar mantener unas condiciones homogéneas en el sector objeto del mismo, sin perjuicio de las condiciones reguladas en el segundo párrafo del artículo 84 del TRLET.

#### Artículo 2

##### *Ámbito temporal*

La duración del presente Convenio se establece hasta el 31/12/2014 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la Autoridad laboral, sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

#### Artículo 3

##### *Sustitución y remisión*

1. El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios colectivos de ámbito inferior, una vez finalicen su vigencia natural, salvo acuerdo expreso de anticipación por la respectiva Comisión negociadora respectiva, respetando la excepción del artículo 1.4 del presente texto.

2. En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y, en general, a lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito provincial cuyo ámbito de afectación se corresponda con el señalado en el artículo 1º de este texto.

#### Artículo 4

##### *Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad, globalmente y en cómputo anual.

2. Si la Autoridad laboral, en su control de legalidad, o el Orden Jurisdiccional, declarase la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene en que -todo el texto- quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, debiendo renegociarse íntegramente.

3. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, salvo convenios suscritos con anterioridad a la firma de este convenio colectivo durante su vigencia:

- a. Grupos profesionales.
  - b. Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y períodos de prueba.
  - c. Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación.
  - d. Ordenación y distribución de jornada.
  - e. Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados.
  - f. Movilidad funcional.
  - g. Código de conducta.
  - h. Derechos sindicales.
  - i. Formación y promoción profesional.
  - j. Inaplicación salarial.
  - k. Comisión mixta, composición, funciones y competencias de mediación y/o arbitraje (del Convenio “marco” y para solución de conflictos en caso de concurrencia en alguna materia entre los convenios provinciales y el convenio marco).
  - l. Comisión mixta de Seguridad y salud.
  - m. Comisión Paritaria de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).
  - n. Cualquier otra materia que, específicamente, se incluya como tal.
4. Con igual amparo legal, serán materias exclusivas de la negociación de ámbito inferior, entre otras, las siguientes:
- a. Ordenación del salario conceptos y estructura básica.
  - b. Tiempo de trabajo (jornada anual)
  - c. Niveles funcionales de los respectivos grupos profesionales

- d. Tablas salariales, cuantías y conceptos económicos
- e. Comisión mixta, composición, funciones y competencias de mediación y/o arbitraje (del Convenio provincial)
- f. Incapacidad temporal.
- g. Permisos y licencias retribuidas

#### Artículo 5

##### *Condiciones más beneficiosas compensación y absorción*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo marco, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa o establecimientos afectados, sea cual sea su naturaleza, carácter u origen, excepto las cantidades en concepto de antigüedad.
2. Las percepciones salariales efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador podrán compensar y absorber cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento.
3. Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.
4. En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación y la excepcionalidad dispuesta en el punto primero.

#### Artículo 6

##### *Denuncia*

1. La denuncia del presente Convenio colectivo Marco efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del TRLET, deberá realizarse por escrito, antes de los 90 días que resten para su finalización y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes de finalizar el tercer trimestre del último año de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática por un año más.

#### CAPÍTULO 2

##### *Del personal*

#### Artículo 7

##### *Grupos profesionales*

1. A los efectos del presente Convenio, se entenderá por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contemple la inclusión de los trabajadores en un marco general que establezca, en un ámbito conjunto y polivalente, los distintos cometidos laborales por nivel de responsabilidad o contribución en las empresas y establecimientos afectados por este convenio. Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, por grupos profesionales, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo, a desarrollar en los ámbitos inferiores de la negociación colectiva.
2. El presente sistema de clasificación profesional por grupos profesionales tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.
3. Los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades y responsabilidades profesionales y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profes-

sional, con arreglo al cual aquellas deben ser definidas. En ese sentido se abandona el sistema de “categorías” o de “delimitación de funciones” en la medida que limita la flexibilidad, polivalencia, enriquecimiento de tareas y, en definitiva, la asunción de mayor y mejor nivel de funcionalidad y desarrollo profesional.

4. Con carácter general el trabajador desarrollará los trabajos propios de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en los diferentes convenios provinciales (una vez aplicados en los mismos las bases ahora descritas) funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

6. En el contrato de trabajo se acordará, entre el trabajador y empresario, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional, una vez el convenio aplicable de rango inferior se acomode a estas bases de clasificación.

7. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

8. Los grupos profesionales se ajustarán a los siguientes:

Grupo 1: Dirección

Grupo 2: Mandos funcionales y/o de área

Grupo 3: Técnicos y administrativos

Grupo 4: Mandos

Grupo 5: Profesionales

Las cuestiones, divergencias o reclamaciones respecto de la correcta clasificación o integración profesional en este nuevo sistema de ordenación, deberán ser sometidas a la Comisión mixta, sin perjuicio de otras acciones que correspondan a las partes interesadas.

## Artículo 8

### *Definición de los grupos profesionales*

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo 1: Dirección.

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan de ellos.

Transforman esos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, debiendo, en consecuencia, crear las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del más alto nivel y/o de una experiencia dilatada.

Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como “nivel de Dirección”.

#### Grupo 2: Mandos funcionales y/o de área

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan de ellos.

Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, debiendo crear normas y procedimientos para esas tareas, en consonancia con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

No se incluye en este grupo aquellos trabajadores a los que se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control en los puntos de venta o en almacenes sobre el personal operativo.

#### Grupo 3: Técnicos y administrativos

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

#### Grupo 4: Mandos

Con unas orientaciones precisas y/o directrices específicas, asumen objetivos concretos de su entorno operativo y de su equipo y se responsabilizan de ellos.

Assumen la responsabilidad de un punto de venta o un almacén o una sección autónoma de una plataforma logística, bajo la dependencia de un superior de zona o área. Organizan los objetivos y cometidos concretos de su ámbito funcional y supervisan y coordinan, de forma próxima, las actividades y los resultados de su equipo de trabajo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar, coordinar, supervisar o controlar al equipo asignado en el ámbito funcional bajo su responsabilidad. Precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Deben seguir a estos efectos normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la Empresa.

Los trabajadores incluidos dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

#### Grupo 5: Profesionales

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la

solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo. Desde la logística de productos y materias, su preparación, ubicación, reposición, como cuanto comporta atención al público en todas sus variables, tales como suministro, información, venta, atención, etc. En suma son los trabajadores directa o indirectamente vinculados a las operaciones de los puntos de venta, almacenes y plataformas logísticas.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Los trabajadores incluidos en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el desempeño de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo estará también todo aquel trabajador cuya tarea principal se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas labores consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

La conducción de máquinas para transporte de mercancías, almacenaje, distribución, reposición, etc., se incluye en este Grupo profesional.

#### Artículo 9

##### *Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y períodos de prueba*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con lo establecido en los artículos 4 y 17 del RDL. 1/1995 de 24 de Marzo, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

Se acuerdan los siguientes períodos de prueba según la naturaleza del contrato y grupo profesional, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

Contrato indefinido:

Grupos 1 y 2: 9 meses

Resto personal: 6 meses

Contrato de duración determinada:

Grupos 1 y 2: 6 meses

Resto personal: 2 meses

Se respetará, en todo caso, los períodos más reducidos que estuvieran señalados en los respectivos convenios provinciales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio marco y hasta el término de su vigencia inicial.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Todo ingreso se entenderá sometido a período de prueba, cuyo cómputo se suspenderá en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores o disposición que lo sustituya.

El cese voluntario deberá ser preavisado a la empresa con, al menos, 30 días el personal de los Grupos 1 y 2 y con 15 días de antelación el resto de personal. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos. Se respetará, en todo caso, los períodos más reducidos que estuvieran señalados en los respectivos convenios provinciales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio marco y hasta el término de su vigencia inicial.

## Artículo 10

### *Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación*

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

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

10.3 En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el RDL. 1/1995, de 24 de marzo, RDL. 8/1997, de 16 de mayo y demás normas legales de aplicación que, en cada momento, resulten de aplicación incluyendo las de carácter coyuntural, de fomento de empleo, o que comporten reforma del mercado laboral que serán aplicadas tan pronto entren en vigor, previa adaptación por la Comisión paritaria.

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

10.5 Los contratos de obra o servicio no podrán exceder, en su duración, de 36 meses. Las causas específicas de dicha contratación, además de las genéricas, son las de apertura y lanzamiento de un nuevo punto de venta, implantación de nuevos sistemas organizativos o informáticos, así como cualquier otra actividad materializable en un resultado tangible o identificable en sí misma de manera objetiva.

Transcurrido dicho plazo, se convertirán automáticamente en indefinidos por el transcurso del plazo máximo de duración, salvo modificación legal de esta modalidad contractual, en cuyo caso se ajustarán a la nueva regulación.

10.6 Los trabajadores en activo, que cumplan la respectiva edad (y mes) para obtener la jubilación ordinaria, causarán baja por jubilación forzosa, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación que le corresponda en su modalidad contributiva.
2. Que se cumplan los objetivos de empleo establecidos en este Convenio y que se concreta en el último párrafo de este artículo 10.6.
3. Que el puesto de trabajo del jubilado forzoso no se amortice por tal causa y que sea cubierto por otro trabajador de la empresa.

Los trabajadores que ya tuvieran la respectiva edad (y mes) para obtener la jubilación ordinaria en el momento de entrar en vigor el presente Convenio, causarán baja por jubilación forzosa al término del mes correspondiente al de la citada entrada en vigor.

Igualmente causarán baja por jubilación forzosa, quienes no hubieran dispuesto del 100% de la prestación contributiva en el momento de alcanzar la edad (y mes) para la jubilación ordinaria, a partir de la fecha en que obtengan el derecho a tal porcentaje.

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

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

un año en tanto se mantenga o reanude tal opción legal de modalidad contractual, actualmente regulada en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

10.8 En cuanto a la opción de la modalidad de la jubilación parcial (artículos 12.6 del Estatuto de los trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, así como Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre) sólo resultará aplicable en tanto se mantenga o reanude tal posibilidad legal y sobre aquellas personas que cuenten con la edad mínima requerida o más, y que cumplan con los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan en la parte de jornada que dejen vacante a través de un contrato de relevo en tanto se mantenga o reanude tal opción legal de modalidad contractual.

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

La reducción acordada de jornada y de salario se ajustará al artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de completar la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

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

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

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

Sobre la base de lo anterior la jubilación plena del trabajador jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo siempre que la coyuntura económica permita rehabilitar tal modalidad contractual mediante la correspondiente norma legal.

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

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

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

Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

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

Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedarán sin efecto o en suspenso en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor, sin afectar a las contrataciones que siguieran vigentes por haberse suscrito en periodo admitido legalmente.

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

#### Artículo 11

##### *Ordenación y distribución de jornada*

Las partes acuerdan considerar esta materia como “negociación abierta” para incorporar -con posterioridad a la entrada en vigor del convenio- aquellos acuerdos o compromisos dimanantes de la nueva regulación legal que se adopte sobre la misma. A tal efecto legitiman a la Comisión mixta para que, con acuerdo mayoritario de cada representación, socia y empresarial, promuevan los acuerdos resultantes del nuevo marco legal que se implementarán durante la vigencia del convenio.

#### Artículo 12

##### *Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados*

Las partes acuerdan considerar esta materia como “negociación abierta” para incorporar con posterioridad a la entrada en vigor del convenio aquellos acuerdos o compromisos dimanantes de la nueva regulación legal que se adopte sobre la misma. A tal efecto legitiman a la Comisión mixta para que, con acuerdo mayoritario de cada representación, socia y empresarial, promuevan los acuerdos resultantes del nuevo marco legal que se implementarán durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 13

##### *Movilidad funcional*

Sin perjuicio de la aplicación de lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan considerar esta materia como “negociación abierta” para incorporar con posterioridad a la entrada en vigor del convenio aquellos acuerdos o compromisos dimanantes de la nueva regulación legal que se adopte sobre la misma. A tal efecto legitiman a la Comisión mixta para que, con acuerdo mayoritario de cada representación, socia y empresarial, promuevan los acuerdos resultantes del nuevo marco legal que se implementarán durante la vigencia del convenio.

#### Artículo 14

##### *Código de conducta*

El código de conducta incorpora y, seguidamente, traslada al régimen de faltas y sanciones, aquellos comportamientos que por su afectación social requieren un tratamiento regulador expreso, sin perjuicio de las conductas genéricas previstas en el Estatuto de los trabajadores como sancionables.

Entre las conductas a considerar, no limitativas, se convienen las siguientes:

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

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

## Artículo 15

### *Faltas y sanciones*

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

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

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

#### 1. Leves:

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 2. Graves:

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

b) Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 3. Muy Graves:

a) Faltar tres días al trabajo durante el periodo de dos meses, sin causa justificada.

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

c) La simulación de enfermedad o accidente.

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

e) Falta notoria de respeto o consideración al público, así como los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

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

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

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

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

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

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

m) La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

n) Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.

ñ) El acoso moral en el trabajo, entendiendo “acoso moral” como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta dirigida a menoscabar” (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

Las partes consideran positiva la integración de supuestos ejemplificativos y no limitativos de las referidas faltas laborales en el ámbito funcional de este convenio, especialmente aquellos que respondan a las especificidades del sector. A tal efecto y sin menoscabo de la regulación contenida en este artículo, las partes acuerdan considerar esta integración de supuestos ejemplificativos y no limitativos como “negociación abierta” para incorporar con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio aquellos acuerdos o compromisos que se alcancen al respecto. A tal efecto legitiman a la Comisión mixta para que, con acuerdo mayoritario de cada representación, social y empresarial, promuevan los acuerdos resultantes que se implementarán durante la vigencia del convenio.

## Artículo 16

### *Sanciones*

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

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa

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

## CAPÍTULO 3

### *De los derechos colectivos*

## Artículo 17

### *Derechos sindicales*

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

**Artículo 18***Garantías sindicales*

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

**Artículo 19***Cuotas sindicales*

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

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

**Artículo 20***Información*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

**Artículo 21***Sistema de acumulación de horas*

Será de aplicación, en cada caso, la regulación convenida en los respectivos convenios provinciales y/o convenio o acuerdos de empresa. No obstante lo anterior y como “negociación abierta” se legitima a la Comisión mixta para que, con acuerdo mayoritario de cada representación, social y empresarial, puedan promover acuerdos al respecto y que de obtenerse se aplicarán una vez finalizados la vigencia de los respectivos convenios de ámbito inferior.

**Artículo 22***Comité intercentros*

Si no estuviera constituido, las empresas podrán acordar con sus representantes –por mutuo acuerdo y mayoritario por cada parte- la creación de un Comité intercentros hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio marco de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, debieran ser tratados con carácter general.

Al Comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 Estatuto de los trabajadores. El número máximo de componentes del Comité intercentros será de trece; sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de empresa o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2b) del TRLET.

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

La composición del Comité intercentros se comunicará a la OPRA, insertando copia de la misma en los tablones de anuncios de la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones en la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité intercentros.

El Comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 63 y 41 del Estatuto de los trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los Comités de empresa y sus decisiones en

las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

#### Artículo 23

##### *Excedencia por cargo sindical*

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. Durante el tiempo en que se encuentre en situación de excedencia por cargo sindical se considerará a efecto de cómputo de antigüedad, pero sin devengo salarial alguno.

#### Artículo 24

##### *Formación y promoción profesional*

A tenor de lo establecido en el art. 23 del Real Decreto Ley. 1/1995 de 24 de marzo, las empresas darán las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de los trabajadores a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

Según las necesidades organizativas la Dirección de las empresas desarrollarán la política de formación adecuada al objeto de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel cultural, especialmente vinculados a la capacitación para la promoción interna.

La Empresa sufragará los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en que los cursos que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por el trabajador, siempre y cuando exista previa conformidad entre las dos partes.

#### Artículo 25

##### *Personal con discapacidad. Trabajos de colectivos especiales*

Las empresas del sector han declarado reiteradas veces su firme propósito del cumplimiento “in natura” de la obligación de reserva del 2% a favor del personal con minusvalía. Las partes firmantes reconocen la dificultad de su cumplimiento, por cuestiones de organización productiva. Así las cosas, se reconoce la especial dificultad de las empresas del sector, y por tanto, la existencia de causas de excepcionalidad, a los efectos de lo previsto en el artículo 1.1 del Real Decreto 364/2005, en cuanto a lo referido a la posibilidad del cumplimiento alternativo total o parcial regulado en el R.D. 364/2005.

#### Artículo 26

##### *Inaplicación salarial*

El régimen salarial establecido en los respectivos convenios provinciales tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que (estando cumpliendo con el convenio correspondiente) acrediten objetiva y fehacientemente una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La Dirección de la empresa que inste la inaplicación, en caso de discrepancia con la representación legal de sus trabajadores, deberá comunicarlo por escrito a la Comisión mixta del presente convenio, con copia a la representación legal de los trabajadores, exponiendo las razones justificativas de tal decisión.

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

De no existir acuerdo las partes se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya y, en su caso, se someterán al arbitraje regulado en el artículo 83.2, último párrafo del TRLET.

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

En caso de aplicar la cláusula regulada en el presente artículo, las empresas procuraran el mantenimiento de empleo durante el tiempo que dure la situación de inaplicación.

En todo caso las partes ajustarán el procedimiento de acuerdo con los términos del artículo 83.2 del TRLET (es su actual redacción dada por el Decreto Ley 7/2011 de fecha 10 de junio) Este mismo procedimiento será aplicable a los supuestos previstos en el artículo 41.6 del TRLET.

#### Artículo 27

##### *Comisión mixta*

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

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 6 miembros por los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio marco y por otros 6 miembros por las representaciones patronales firmantes y afectadas por el mismo.

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

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

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión mixta el de las respectivas partes firmantes por lo que, todas ellas, deberán ser notificadas de cuantas cuestiones se deban plantear a su conocimiento:

Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CC.OO):  
Vía Laietana, 16, 2ª; 08003-Barcelona.

Federació de Comerç, Hosteleria, Turisme i Joc de Catalunya (UGT-FCTCHTJ):  
Rambla del Raval 29-35; 08001-Barcelona.

GEPSAB, GEDAT, GEDAL y GEDAG: Vía Laietana, 32, 2ª; 08003-Barcelona.

#### Artículo 28

##### *Procedimiento*

28.1 Consultas y conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio marco y/o provincial de aplicación.

La parte que interese la intervención de la Comisión mixta, deberá presentar escrito dirigido a dicha Comisión, en alguno de los domicilios indicados en el artículo 27, haciendo constar expresamente:

- nombre, apellido, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.

- identificación y justificación de la representación en que actúa.

- exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

28.2 La Comisión mixta se reunirá en plazo de 10 días hábiles excluyendo sábados y domingos y festivos desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta si comparecen, al menos, dos componentes por cada una de las partes que la integra.

La Comisión mixta, de oficio o a petición de partes, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas por el conflicto colectivo para completar la información, en cuyo caso se suspenderá el plazo para emitir la Resolución.

Las Resoluciones de la Comisión mixta se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresariales y social.

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión mixta, ésta emitirá su Resolución en el plazo máximo de 20 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión mixta no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 30 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos, desde la recepción de la consulta, ésta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido Resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

28.3 De conformidad con lo previsto en el artículo 84.3.c) del TRLET, para la modificación sustancial colectivo de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio marco o Convenio provincial de aplicación, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del estatuto de los trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos legalmente.

En caso de desacuerdo, durante el período de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión mixta, que se tramitará en la forma y plazos establecidos en 28.1 y 28.2.

28.4 La Comisión mixta, con carácter previo al inicio de su intervención, ofrecerá a las partes y para el supuesto de no resolver dicha comisión la discrepancia sometida a su consideración, el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente a lo anterior la intervención de la Comisión mixta, en caso de discrepancia en su seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta el sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en el acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento y, en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal laboral de Catalunya.

## Artículo 29

### *Funciones*

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

- 1º. Interpretación del Convenio marco
- 2º. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si se recibe el mandamiento correspondiente en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio marco
- 3º. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio marco
- 4º. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio marco
- 5º. Las partes podrán recabar que la Comisión mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio marco, de las dificultades en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio Convenio y encargados para su desempeño a comisiones específicas
- 6º. La Comisión mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la esencial problemática del empleo en el Sector, recabando datos de las empresas incluidas en su ámbito de obligar, a los efectos, si lo estimara oportuno, de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes
- 7º. Mediar en los conflictos que puedan derivarse de la homogeneización de los grupos y niveles creados por el presente Convenio marco

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

9º. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los Convenios provinciales y el presente Convenio marco

10º. Todas aquellas cuestiones previstas en la letra h) del apartado 3º del artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, en los términos desarrollados en el artículo 2 del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio

11º. Y, especialmente, la Comisión mixta queda facultada para incorporar con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio aquellos acuerdos o compromisos que se adopten en las materias que el convenio establece expresamente como “negociación abierta” y que se implementen durante la vigencia del Convenio.

#### Artículo 30

##### *Procedimientos de conciliación y mediación*

A los efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación del presente Convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos establecidos en el acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento, en todo caso, los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos conflictos, incluidos aquellos de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción social.

#### Artículo 31

##### *Seguridad y salud*

Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo, en materia de vigilancia de la salud y de la seguridad en el trabajo, también será competente la Comisión mixta:

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de cualquiera de las partes firmantes del convenio.

#### Artículo 32

##### *Seguimiento de los planes de igualdad*

1. Se crea la comisión para igualdad de oportunidades dentro de la misma Comisión mixta.

2. Su misión será realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas legales y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación, así como conocer de las denuncias que puedan producirse por incumplimientos de las mismas.

3. A tal fin, la comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes y, como mínimo, una vez al año.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL:

Las partes firmantes recomiendan que en el ámbito de las empresas se fomenten, cuando exista un volumen importante de personas trabajadoras de diversas procedencias culturales, iniciativas o planes de gestión de la diversidad.

(12.040.001)