

Dijous, 16 de gener de 2014

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 20 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de peix fresc i congelat de la província de Barcelona per als anys 2011-2015 (codi de conveni núm. 08007015011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de peix fresc i congelat de la província de Barcelona subscrit pel Gremi de Peixaters de Catalunya, UGT, i CCOO el dia 11 de desembre de 2013, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de peix fresc i congelat de la província de Barcelona per als anys 2011-2015 (codi de conveni núm. 08007015011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DEL COMERÇ DE PEIX FRESC I CONGELAT DE BARCELONA I PROVÍNCIA PER ALS ANYS 2011-2015

Capítol 1

Article 1. Àmbit

Les estipulacions del present conveni, afectaran a la totalitat dels treballadors i de les empreses dedicades a l'activitat de detallista de peix fresc i congelat, situades a Barcelona i la seva província.

Determinació de les parts

Són parts signatàries del present conveni, d'una part Gremi de Peixaters de Catalunya, i d'altra la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO) i la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc (UGT-FCTCHTJ), reconeixent-se mútuament legítimat per negociar el present conveni.

Article 2. Àmbit Temporal

Entrada en vigor

Les condicions pactades en el present Conveni Col·lectiu, entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2011, amb independència, per tant, de la data de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Durada

La durada del present Conveni serà de 5 anys, des del dia 1 de gener del 2011 fins al dia 31 de desembre del 2015, excepte i quan es refereixi a aquelles clàusules per les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.

Denúncia i Revisió

A partir del dia 1 de gener del 2016, el Conveni es prorroga tàcita i automàticament d'any en any excepte denúncia per qualsevol de les parts amb 1 mes d'antelació a la citada data de venciment.

Dijous, 16 de gener de 2014

---

## Capítol 2

### Article 3. Ingressos i període de prova

Els períodes de prova, seran de tres mesos per als tècnics titulats, i d'un mes per a la resta dels treballadors. Totes les contractacions de treballadors seran tramitades davant el SEPE.

### Article 4. Preavis per dimissió del treballador

La dimissió del treballador haurà d'anar precedida d'un període de preavis de 15 dies.

En el cas de no produir-se el preavis, es descomptarà al treballador de la liquidació a percebre, el salari corresponent als dies que faltin fins a arribar als quinze esmentats.

## Capítol 3

### Article 5. Classificació del personal i grups professionals

En funció de les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, s'estableixen, amb caràcter normatiu, els següents grups professionals i els continguts específics que els defineixen, que tindran una vigència igual a la del present conveni col·lectiu des de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

#### Grup 1: Dependent

És el treballador, amb coneixements pràctics de l'article que despatxa, de manera que pugui orientar al públic en les compres, s'encarrega de la recepció del producte, realitza les vendes, manipula el producte, prepara el gènere en la parada, el col·loca al mostrador i vitrines, el reposa, talla el gènere, mantenint l'exposició del producte en les condicions adequades d'imatge atractiva i qualitat. Ha de tenir coneixements essencials de càlcul per poder efectuar les vendes, i té la responsabilitat de la neteja dels estris i de l'establiment.

#### Grup 2: Ajudant Dependent

És el treballador que exerceix les funcions pròpies de l'ofici, rebent instruccions de l'empresari o dependent, facilitant-li el treball, per que pugui realitzar per sí mateix les operacions de venda, neteja dels estris i del establiment, i que la presentació dels articles a la venda sigui adequada.

#### Grup 3: Xofer-Repartidor

És el treballador que en possessió del permís de conduir, té al seu càrrec un vehicle de l'empresa, responsabilitzant-se del bon ús del mateix, distribueix les mercaderies als diferents centres de treball, així com als clients de l'empresa, i col·labora a més en les tasques de càrrega i descàrrega.

#### Grup 4: Mosso

És el treballador, que a instàncies de l'empresari o el seu superior, realitza el transport de les mercaderies dins o fora de qualsevol establiment, o realitza tasques que exigeixen esforç físic, tals com la càrrega i descàrrega de les mercaderies per el bon desenvolupament del funcionament de l'empresa i, quan sigui necessari, ajudar a realitzar les tasques de vendes i neteja de l'establiment.

#### Grup 5: Aprentent

És el treballador menor de 18 anys, que realitzant les tasques de desenvolupament de la feina, es compromet a aprendre els coneixements propis de la seva professió, per mitjà del mateix empresari o d'una altra persona.

## Capítol 4

### Article 6. Retribucions

S'estableix per a cada grup professional, l'escala que figura en l'annex d'aquest conveni.

Dijous, 16 de gener de 2014

---

Increment salarial del primer any de vigència.

Per a l'any 2011 s'acorda un increment percentual del 2,4 % (IPC any 2011), més un increment lineal de 3,01 EUR per a tots els conceptes econòmics del Conveni i amb efectes de 1 de gener del 2011, a excepció del concepte "Plus de Transport", el import del qual queda establert en 61,00 EUR mensuals (Taules salarials que figuren en l'annex núm. 1).

Increment salarial del segon any de vigència.

Per a l'any 2012, s'acorda un increment percentual del 2,9% (IPC any 2012), més un increment lineal de 3,01 EUR per a tots els conceptes econòmics del Conveni i amb efectes de 1 de gener del 2012, a excepció del concepte "Plus de Transport", el import del qual queda establert en 61,00 EUR mensuals (Taules salarials que figuren en l'annex núm. 2).

Increment salarial del tercer any de vigència.

Per a l'any 2013, es pacta un increment percentual de l'1,00 %, per a tots els conceptes econòmics del Conveni i amb efectes de 1 de gener del 2013, a excepció del "Plus de Transport", el import del qual queda establert en 62,00 EUR mensuals (Taules salarials que figuren en l'annex núm. 3).

S'acorda establir revisió salarial tècnica vinculada al Producte Interior Brut (PIB) de l'any 2013, segons els següents paràmetres:

Addicionar un 0,6%, si el PIB es troba entre 0,1 i 1.

Addicionar un 0,8%, si el PIB és major de l'1.

Per dur a terme aquesta revisió salarial, s'ha de prendre com a referència els salaris o les taules emprades per realitzar els augments pactats per al tercer any de vigència, sense efectes retroactius.

Increment salarial quart any de vigència.

Per a l'any 2014, es pacta un increment percentual de l'1,00 %, per a tots els conceptes econòmics del Conveni i amb efectes de 1 de gener del 2014, a excepció del "Plus de Transport", el import del qual queda establert en 63,00 EUR mensuals.

S'acorda establir revisió tècnica salarial vinculada al Producte Interior Brut (PIB) del any 2014, segons els següents paràmetres:

Addicionar un 0,6%, si el PIB es troba entre 0,1 i 1.

Addicionar un 0,8%, si el PIB és major de l'1.

Per dur a terme aquesta revisió salarial, s'ha de prendre com a referència els salaris o les taules emprades per realitzar els augments pactats per al quart any de vigència, sense efectes retroactius.

Increment salarial cinquè any de vigència.

Per a l'any 2015, es pacta un increment percentual de l'1,00 %, per a tots els conceptes econòmics del Conveni i amb efectes de 1 de gener del 2015, a excepció del "Plus de Transport", el import del qual queda establert en 64,00 EUR mensuals.

S'acorda establir revisió salarial tècnica vinculada al Producte Interior Brut (PIB) de l'any 2015, segons els següents paràmetres:

Addicionar un 0,6%, si el PIB es troba entre 0,1 i 1.

Addicionar un 0,8%, si el PIB és major de l'1.

Per dur a terme aquesta revisió salarial, s'ha de prendre com a referència els salaris o les taules emprades per realitzar els augments pactats per al cinquè any de vigència, sense efectes retroactius.

Article 7. Augments periòdics per temps de serveis

El personal inclòs en aquest Conveni Col·lectiu, percebrà augments periòdics per anys de serveis, consistents en l'abonament de quadriennis en la quantia fixada en les taules salarials annexes a aquest conveni.

Dijous, 16 de gener de 2014

## Article 8. Gratificacions extraordinàries

Les empreses afectades per aquest Conveni, abonaran al seu personal una gratificació extraordinària, equivalent a l'import d'una mensualitat del salari de conveni amb motiu del Nadal, una altra mensualitat igual en el mes de juliol, i una altra mensualitat d'igual import en el mes de març (Beneficis). La gratificació de juliol s'abonarà el dia 17 de juliol, la de Nadal el dia 21 de desembre, i la de Beneficis el dia 31 de març, preferentment, si bé les empreses estaran facultades per distribuir la paga de beneficis en dotze mensualitats, incloent-les en les fulles de salari.

## Article 9. Plus de Transport

El pagament del Plus de Transport, es realitzarà mensualment, cobrant-se durant els dotze mesos de l'any.

Per poder descomptar al treballador el plus de transport, haurà de deixar d'assistir al seu lloc de treball de forma continuada un mínim d'un mes.

## Article 10. Vacances

El personal inclòs en aquest Conveni Col·lectiu gaudirà de trenta-un dies naturals de vacances, tret que per disposició legal o costum invertit gaudirà d'un període més llarg de vacances que hauria de ser respectat. Les vacances es faran en torns rotatius entre el personal, any rere any, sense tenir en compte els drets d'antiguitat. Els treballadors coneixeran les dates que els corresponguin amb dos mesos d'antelació com a mínim, abans del començament de gaudir de les vacances.

## Article 11. Preu de les hores extraordinàries

En l'annex d'aquest Conveni Col·lectiu, queda concretat el import de les hores extraordinàries per categories.

Les dues representacions acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els següents criteris:

Hores extraordinàries habituals: supressió.

Hores extraordinàries que siguin exigides, perquè sigui necessari reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com també, si és el cas, el risc de pèrdua de primeres matèries: realització.

Hores extraordinàries necessàries per períodes punta, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat: manteniment.

D'acord amb aquest Conveni Col·lectiu, les hores extraordinàries tindran el caràcter d'estructurals a l'efecte del previst en el Reial decret 1858-1981 de 20 d'agost.

## Article 12. Organització del Treball

L'organització del treball en totes les empreses és facultat de la direcció d'aquestes, que les regularà d'acord amb les normes legals establertes.

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni, tenen l'obligació de despatxar al públic tots els productes que disposin o tinguin a la venda les empreses, incloses en el seu àmbit d'aplicació.

## Article 13. Jornada Laboral

La jornada laboral màxima queda fixada en quaranta hores setmanals de treball efectiu per a tots els treballadors, tant si es realitza jornada continuada com si la fan partida. En la jornada continuada, els treballadors gaudiran d'un descans de quinze minuts, que es considerarà temps de treball efectiu.

La jornada màxima legal anual serà de 1782 hores de treball efectiu.

## Capítol 5. Previsió Social

### Article 14. Malaltia i Accidents

Sense perjudici de les condicions més favorables que tinguin establertes, les empreses compreses en aquest conveni, en cas de malaltia comuna o professional i d'accident, siguin de treball o no, s'observaran les normes següents.

Dijous, 16 de gener de 2014

El personal afiliat al règim d'assistència de la Seguretat Social, a més dels beneficis que aquesta li atorga, tindrà els següents drets:

a) En cas d'Incapacitat laboral transitòria per malaltia o accident, degudament acreditat per la Seguretat Social, del personal comprès en el règim d'assistència d'aquesta, l'empresa completarà les prestacions obligatòries fins al import íntegre de les seves retribucions fins al límit de dotze mesos encara que el treballador hagi estat substituït.

b) Al personal que, en cas de malaltia comuna o accident no laboral, no hagi cobert un període de cotització de cent vuitanta dies dins dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa estarà obligada a satisfer la retribució fins que sigui cobert aquest període de carència.

### Article 15. Subsidi complementari per defunció

A la mort d'un treballador/a, l'empresari s'obliga a socórrer a la vídua/o, a part dels vint dies que li corresponen reglamentàriament, amb quinze dies més, sense perjudici del subsidi que estableix la Seguretat Social. S'entendrà per salari, a aquests efectes, el que estableix com a salari de conveni en la taula salarial annexa a aquest Conveni Col·lectiu més l'antiguitat corresponent adquirida.

### Article 16. Protecció a la Maternitat

Serà d'íntegra aplicació les normes legals sobre la protecció de la maternitat i, especialment, la Llei 39/1999, de 5 de novembre sobre la Conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Una vegada finalitzat el període de Baixa per maternitat, tant el treballador com la treballadora pot, a elecció seva, substituir el període de lactància, que es regula en l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors, per un període màxim acumulat de 16 dies laborals a continuació de la referida baixa per maternitat, tenint en compte que solament pot tenir dret un dels progenitors.

### Article 17. Codi de Conducta

Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració en la seva dignitat.

Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter o connotació sexual, quan es produeixi en l'àmbit de les relacions laborals i la persona que ho produeix sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que és objecte d'aquest assetjament. Amb aquesta conducta se li crea, al perjudicat, un entorn laboral intimidador i hostil.

### Article 18. Llicències Retribuïdes

El treballador/a, previ avís amb la major antelació possible, i ho justifica adequadament, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

a) 15 dies per matrimoni del treballador/a. També correspon 15 dies de llicència a les parelles de fet que s'estableixin des de la vigència del present Conveni Col·lectiu. Per acreditar la constitució de la parella de fet a aquest efecte del present paràgraf, és requisit indispensable haver atorgat una escriptura pública que manifesti la voluntat d'acollir-se a la Llei 10/1998, de parelles de fet.

b) 2 dies pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

c) 1 dia per canvi de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

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

f) Per un període màxim de 3 hores, per acudir a les visites de tutoria, si la convocatòria la realitzés el professor/a o director/a de el centre d'ensenyament del fill/a, i aquesta coincidís amb l'horari del treball del pare o mare o tutor.

Dijous, 16 de gener de 2014

g) Per un període màxim de 4 hores, per acudir a les visites del metge especialista, sempre que coincideixi necessàriament amb la jornada de treball, sent impossible en un altre moment.

Tot allò establert en el present article és aplicable a les parelles de fet que s'estableixin durant la vigència d'aquest Conveni i acreditin tal condició de conformitat com el qual preveu el paràgraf 2n d'aquest article, segons el que disposa la legislació vigent en matèria.

## Article 19. Ocupació

S'estableix l'obligatorietat per a les empreses de més de 50 treballadors/es de contractar un mínim d'un 2% de personal minusvàlid o en defecte d'això, el compliment de les mesures alternatives.

## Capítol 6. Drets Sindicals

### Article 20

L'empresa respectarà el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i a no discriminar ni fer dependre l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical.

### Article 21. Garanties Sindicals

Els membres del Comitè i Delegats de personal i Delegats Sindicals, gaudiran de les garanties que l'Estatut dels Treballadors i la LOLS els reconeixen.

### Article 22. Sistema d'acumulació d'hores

A nivell d'empresa els Delegats de Personal o membres del Comitè d'empresa, podran renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els reconegui, en favor d'un altre o altres Delegats o membres del Comitè.

El mateix règim serà aplicable als Delegats de Seccions Sindicals, segons la regulació establerta en la LOLS per a la constitució de Seccions Sindicals.

Perquè això faci efecte, la cessió d'hores, haurà de ser presentada per escrit davant l'adreça de l'empresa en la qual figuraran els següents extrems:

1. Nom del cedent i del cessionari.
2. Nombre d'hores cedides i període en el qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets fins a un màxim de sis mesos, sempre a compte a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

Els delegats de personal i membres del Comitè d'empresa, les retribucions del qual estiguin fixades en part per incentius, percebran des del moment de la seva elecció i durant la utilització de les hores de garantia, el import corresponent a la mitjana d'incentius o primeres, obtingut durant els dies efectivament treballats el mes en qüestió.

En el cas que el nombre de dies treballats en el mes per acumulació d'hores no fos significatiu, es prendrà com a referència per al càlcul de l'establert en el paràgraf primer, l'últim mes de treball sense incidència significativa de les hores sindicals.

## Capítol 7. Règim disciplinari

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles que incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present Conveni Col·lectiu.

### Article 23. Faltes Lleus

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits descuits en la conservació en els gèneres o del material de l'empresa.

Dijous, 16 de gener de 2014

---

4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara quan sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix 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. Falta de higiene i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre al públic amb la correcció i diligència deguts.
9. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

### Article 24. Faltes greus

Es consideraran com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a els qui es trobin amb facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència anés reiterada o impliqués crebant manifest de la disciplina en el treball o d'ella 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 del públic o que transcendeixi a aquest.
6. Emprar per a ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció o amonestació per escrit.

### Article 25. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un 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 els altres treballadors o amb qualsevol altra persona durant el treball, 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 de l'activitat mateixa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, el furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins 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 de l'empresa, o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.
7. Originar freqüents renyines amb els companys de treball.

Dijous, 16 de gener de 2014

---

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

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

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. La 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 per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de higiene i neteja de tal índole que pugui afectar al procés productiu i imatge de l'empresa.

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

14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per dret algun reconegut per les Lleis.

15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

### Article 26. 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 en la legislació general.

### Article 27. Sancions màximes

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

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió d'ocupació i sou fins a tres dies.
2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: Des de la suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

### Article 28. Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint dies i per les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

### Article 29. Absorció i compensació

Les millores econòmiques establertes en aquest Conveni Col·lectiu de Treball, podran ser absorbides per les millores que tenien concedides les empreses, sempre que aquestes hagin estat concedides a compte del conveni.

### Article 30. Solució de conflictes extrajudicials (Tribunal Laboral de Catalunya)

A l'efecte de solucionar 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, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.



Dijous, 16 de gener de 2014

---

### Article 31. Comissió paritària

1. En compliment del que es disposa en l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada per dos representants de la patronal i dos representants de la part social firmants del present Conveni.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà que, les discrepàncies o queixes així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre els pactes en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la comissió paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a contar des de la recepció de l'escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

PATRONAL: en 08011 Barcelona, carrer Muntaner, núm. 81. 2n.  
UGT-FCTCHTJ: en 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35. 4a planta.  
CCOO-FECOHT: en 08002 Barcelona, Via Laietana, núm. 16. 1a planta.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.
- b) Intervenir o arbitrar, si escau, 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 arts. 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.
- d) Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit, d'acord amb l'establert en l'Acord Nacional de Formació Continua. Informar, orientar i promoure Plans Agrupats en l'àmbit de la província de Barcelona. Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de Formació Contínua d'empreses i treballadors del Sector a la Província de Barcelona.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió paritària celebrarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del Conveni.

### Article 32. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

Dijous, 16 de gener de 2014

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, comptant des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer a els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en el Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

## Disposicions Finals

### Primera

En tot el no previst en aquest Conveni col·lectiu, s'estarà al que es disposa en el RD Leg. 1/1994, de 20 de juny, que modifica l'Estatut dels treballadors i altres normes que ho complementen i/o desenvolupen, LOLS, Ordenança de Seguretat i Higiene en el Treball, Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç (RCL 1971, 1543, 1997 i NDL 8788), Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995, de 8 de novembre) i les seves normes de desenvolupament, i altres disposicions legals aplicables, respectant-se les condicions més beneficioses que puguin gaudir els treballadors en cada empresa.

### Segona. Dret supletori

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el no previst en el mateix, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

### Tercera. Formació Continuada

Les parts signatàries valoren la importància de l'Acord Nacional de Formació Contínua, signat el 14 de gener de 1997 entre les organitzacions patronals i sindicals més representatives (CEBE, CEPME, UGT, i CCOO).

Per tot això es comprometen a fomentar-la.

### Quarta. Foment a la Contractació Indefinida

A fi de coadjuvar a l'extensió i foment de la contractació indefinida, durant tota la vigència del present conveni, tots aquells treballadors que estiguessin emprats en empreses d'àmbit funcional del present conveni mitjançant un contracte de durada determinada o temporal, inclosos els contractes formatius, i que s'hagin concertat amb els col·lectius definits en el punt 2.b de la disposició addicional primera de la Llei 63/97, de 26 de desembre, podran efectuar la conversió d'aquests contractes en el contracte per al foment de la contractació indefinida, establerta en la disposició abans esmentada.

### Cinquena. Pagament d'endarreriments

El pagament dels endarreriments corresponents als anys 2011-2012, s'efectuaran dins dels 6 mesos següents a la data de publicació del present Conveni, en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

El pagament dels endarreriments corresponents a l'any 2013, s'efectuarà al mes següent de la publicació del present conveni en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

## ANNEX 1

### TAULES SALARIALS 2011

(SB: Salari Base; Antiguitat: quadriennis; PT: Plus Transport; HE: Hores extres)

Taula salarial 2011 (EUR)

Grup	SB	Antiguitat	PT	HE
1	681,43	34,07	61,00	9,81
2	671,64	33,58	61,00	9,67
3	687,11	34,36	61,00	9,89
4	680,95	34,05	61,00	9,81
5	665,75	-	61,00	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 16 de gener de 2014

### ANNEX 2

#### TAULES SALARIALS 2012 I 2013

##### Taula salarial 2012 (EUR)

Grup	SB	Antiguitat	PT	HE
1	704,20	35,21	61,00	10,14
2	694,13	34,71	61,00	10,00
3	710,05	35,50	61,00	10,22
4	703,71	35,19	61,00	10,13
5	688,06	-	61,00	-

### ANNEX 3

##### Taula salarial 2013 (EUR)

Grup	SB	Antiguitat	PT	HE
1	711,24	35,56	62,00	10,24
2	701,07	35,05	62,00	10,10
3	717,15	35,86	62,00	10,32
4	710,75	35,54	62,00	10,23
5	694,94	-	62,00	-

Barcelona, 20 de desembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès