

Dimarts, 3 de gener de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 14 de desembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0801355)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província, subscrit pel Gremi Provincial de Distribuïdors d'Alimentació de Barcelona, UGT i CCOO el dia 10 de novembre de 2011, 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 de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0801355) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE DISTRIBUÏDORS MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ DE BARCELONA I PROVÍNCIA PER ALS ANYS 2011-2013

Disposicions generals

Són parts firmants d'aquest Conveni, per una part el Gremi de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de la província de Barcelona i d'altre, la Federació de Comerç i Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO) i la Federació de Comerç, Hostaleria i Joc de Catalunya (UGT-FCTCHTJ), reconeixent-se mútuament la legitimitat per negociar el present Conveni.

Article 1

Àmbit personal

Les estipulacions del present Conveni col·lectiu de treball obligarà a la totalitat de les empreses i treballadors dedicats al comerç en els establiments denominats distribuïdors majoristes d'alimentació que no estiguin subjectes a un conveni de la seva activitat específica.

Article 2

Àmbit territorial

Afectarà a Barcelona i la seva província per la qual cosa quedaran inclosos dins les normes del present Conveni, les empreses o sucursals domiciliades a la mateixa o que en lo successiu s'estableixin en ella.

Article 3

Vigència i duració

El present Conveni col·lectiu de treball entrarà en vigor a partir de l'1 de Gener de 2011, amb independència de la seva publicació al BOP.

La duració del present Conveni col·lectiu serà de tres anys, finalitzant el 31 de desembre de 2013.

Es considerarà prorrogat d'un any a l'altre, a excepció que qualsevol de les parts no ho denunciï formalment amb tres mesos d'antelació, com a mínim, a la finalització del termini o de qualsevol de les seves prorrogues.

Tot això mentre segueixi vigent la legislació actual.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 4

Absorció i compensació

Totes les millores i augments que existeixin a cada empresa a compte de Conveni i les realitzades a partir de l'1 de gener de 2010, podran ser compensades i absorbides en la seva totalitat.

Article 5

Ingressos i períodes de prova

S'estableixen els següents períodes de prova:

1. Trenta dies pel personal no especialitzat, així com el personal especialitzat i els caps de secció.
2. Tres mesos pels tècnics, venedors, agents de venda i la resta de personal titulat.

Article 6

Retribucions i revisió salarial

Els increments salarials previstos durant la vigència del present conveni col·lectiu, seran els següents:

- 2011: es pacta un increment del 2,5% sobre la taula salarial definitiva de l'any 2010.
- 2012: es pacta un increment del 2,5% sobre la taula salarial del 2011 actualitzada prèviament respecte a l' IPC real estatal de l'any 2011 en el cas que aquest superi el citat 2,5%.
- 2013: es pacta un increment salarial del 2% sobre la taula salarial del 2012 actualitzada prèviament respecte a l' IPC real estatal de l'any 2012 en el cas que aquest superi el citat 2,5%. En el cas que l' IPC real estatal de l'any 2013 superi el 2%, s'abonaran les diferències, únicament en aquest any, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2013.

Si l'IPC real dels respectius anys fos inferior a l'increment efectuat, no es procedirà a retrotraure diferència alguna.

Article 7

Gratificacions extraordinàries

Les empreses afectades pel present Conveni, abonaran als seus treballadors una gratificació de caràcter extraordinari, en la quantia de trenta dies de salari base i plus vinculació, quan procedeixi, en les dates següents: 22 de març, 22 de juny i 22 de desembre.

Les tres gratificacions extraordinàries previstes en aquest article podran prorratejar-se mitjançant acord previ i majoritari entre empresa i treballadors.

Les empreses que hagin vingut abonant les esmentades gratificacions de forma prorratejada ho podran seguir fent.

Article 8

Plus vinculació

Els treballadors que a 1 de gener de 2007 tinguessin plus de vinculació, com a garantia ad personam, aquest se'ls actualitzarà cada any amb l'increment de conveni i la revisió salarial, si procedeix.

Article 9

Malaltia i accidents de treball

Els treballadors/es afectats pel present Conveni, en cas d'accident percebran el 100% del salari nòmina.

En cas de malaltia percebran el 100% del salari de la nòmina i se'ls descomptarà la quantitat establerta a la taula salarial a raó de 25,5 dies pel mes complert o el seu equivalent prorratejat.

En cas d'intervencions quirúrgiques o internaments a la UCI o UVI, el treballador percebrà el mateix que en el cas d'accident.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 10 Garantia "ad personam"

Es respectaran aquelles situacions personals que excedeixin del que s'ha pactat, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 11 Vacances

El període de vacances serà de 22 dies laborables, que en cap cas pugui suposar menys de 30 dies naturals, no absorbint els festius intersetmanals, a gaudir entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclúsiu, de forma ininterrompuda.

Es pacta expressament que les vacances es realitzaran per torns rotatius.

Les vacances seran retribuïdes amb el salari base i el plus de vinculació, si procedeix.

Quan les vacances per mutu acord de les parts, es realitzin fora del període pactat, els treballadors percebran una gratificació pels trenta dies naturals o el seu equivalent prorratejat.

Aquesta gratificació ve reflectida a la taula salarial.

El dret a gaudir de vacances ni es perd ni es pot limitar de manera alguna pel fet que el treballador/a es trobi en situació d'incapacitat temporal o maternitat, de manera que, amb independència del temps que duri l'esmentada situació, a l'incorporar-se al treball pot gaudir del període de vacances, sense descompte algun del mateix.

En cas que la IT es produeixi abans de l'inici del període de vacances, aquestes es traslladaran a un altre període dins de l'any natural. De no ser possible realitzar-les en l'any natural, podran gaudir-se a l'any següent.

Les treballadores de baixa per maternitat podran unir les vacances al període de descans o al successiu període acumulat de lactància, en cas de fer ús d'aquest dret.

Article 12 Roba de treball

Al personal de les empreses afectades pel present Conveni se'ls proveirà, cada any, de dos uniformes adequats, un d'hivern i un altre d'estiu, per a cada tasca específica.

En les tasques que ho requereixin, d'acord amb la legislació vigent, se'ls proveirà de calçat.

Article 13 Jornada laboral

La durada màxima de la jornada ordinària de treball durant la vigència del present conveni serà de 1.748 hores. Aquestes jornades s'entendran com de treball efectiu.

Dins de cada empresa i de comú acord, es podrà establir la distribució de la jornada. Es recomanarà a les empreses l'estudi de les possibilitats reals de la seva distribució de dilluns a divendres.

En el quart trimestre de l'any, les empreses senyalitzaran amb intervenció dels representants dels treballadors el calendari laboral per a l'any següent.

Totes les empreses que venien gaudint d'una jornada distribuïda de dilluns a divendres, la continuaran mantenint. A aquelles empreses que tinguin establerta la jornada de dilluns a dissabte els treballadors tindran dret a descansar, com a mínim, un dissabte de cada tres, excepte acord entre la representació legal dels treballadors i l'empresa.

Els Cash & Carry i les empreses que per les especials característiques del seu treball, ubicació i nivell de vendes, ho precisin, mantindran el descans d'un dissabte de cada quatre, com fins ara venien fent, excepte acord entre la representació legal dels treballadors i l'empresa.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 14

Llicències i permisos

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

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni, o establiment de parella de fet, degudament inscrita al registre oficial corresponent.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill o malaltia greu o defunció del cònjuge i parents, fins segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per matrimoni de pares, fills o germans.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti a una norma legal o convencional un període determinat, s'establirà el que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut, en més del 20 per 100 de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència, regulada a l'apartat 1 de l'article 46 del TREET.

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

- f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legal o convencionalment.
- g) Pel temps indispensable per a acudir a exàmens oficials aportant certificació, al finalitzar el mateix.
- h) El permís per lactància establert a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors podrà ser substituït a sol·licitud de l'interessada per un període de set dies laborables continuats que es gaudirà acumulat a la baixa maternal, començant el seu còmput el dia següent de finalitzar aquesta, sense solució de continuïtat.
- i) I qualsevol altra que quedi contemplada a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 15

Cessament voluntari

El personal que desitgi cessar el servei de l'empresa, haurà de comunicar-ho a la mateixa amb vuit dies d'antelació.

L'empresa es reserva el dret a, abonant-li aquests dies, rescindir el seu contracte automàticament.

Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'Estatut dels treballadors o en d'altres normes aplicables, els treballadors rebran en concepte d'indemnització pactada en conveni per extinció de contracte, qualsevol que sigui la causa amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma: dues mensualitats si porten entre deu i quinze anys, quatre si superen els quinze anys i per cada cinc anys més una altra mensualitat addicional.

En cas de defunció del treballador, la indemnització la percebran els seus hereus legals.

Article 16

Revisió mèdica

L'empresa sotmetrà cada any al personal a un examen mèdic que es realitzarà a través de l'Institut Territorial d'Higiene del Treball, Mútua Patronal o el Servei Mèdic de l'Empresa, amb examen ginecològic inclòs pel personal femení.

Tot el personal que de forma habitual presti els seus serveis a cambres de congelació, tindrà dret a que se'ls efectui dues revisions mèdiques a l'any, de cadascuna de les quals es lliurarà una còpia a l'interessat.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 17

Plus de càrrega i descàrrega

Els xofers col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de mercaderies, i als que es trobin en possessió del permís de conduir de primera classe se'ls concedirà un plus de càrrega i descàrrega diari segons taula salarial, sempre que no cobrin primes, comissions o el seu treball sigui mesurable.

Les empreses organitzaran la distribució de les mercaderies mitjançant transports servits per un xofer i un ajudant quan efectuïn serveis de repartiment en vehicles amb capacitat de càrrega de 1.000 Kg.

Quan la càrrega vagi en palès o sobre roll container i equipat el camió amb plataforma elevadora, podrà anar sols el xofer.

Article 18

Revisió de l'estat de comptes

Les empreses es comprometen a facilitar als representants sindicals la informació que precisin per a conèixer la marxa econòmica de la mateixa, tres vegades a l'any. Els representants sindicals al·ludits hauran de pertànyer al Comitè d'Empresa.

Article 19

Assegurança d'accidents

Les empreses concertaran una assegurança d'accidents individual o col·lectiva que garantirà als seus treballadors i demés persones vinculades, ressenyades individualment a partir del moment de l'alta a l'empresa, durant les 24 hores del dia i tots els dies de l'any la percepció de trenta quatre mil euros (34.000 Euros) per a si mateix o pels seus beneficiaris en els supòsits de defunció o invalidesa pels graus absolut i/o total per la seva professió habitual que a aquests efectes queden equiparades. Les empreses que incompleixin aquesta obligació incorreran en les responsabilitats corresponents.

Aquesta assegurança entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2012.

Article 20

Retirada del carnet als xofers

En cas de retirada del carnet de conduir als xofers, derivada de multes d'aparcament o d'altres causes imputables a l'empresa, aquesta es compromet a mantenir al treballador sancionat el seu salari i proporcionar-li una altra feina.

Article 21

Descompte de compres

El personal comprès en el present Conveni, gaudirà d'un descompte del 7% en totes les compres dels articles que no estiguin en oferta i que efectuï a l'empresa en la qual desenvolupa la seva activitat, o en aquelles del mateix grup que es determini, fins a un màxim de 600 euros mensuals no acumulables.

Aquest descompte és exclusivament personal i sempre que es destini al consum propi.

Aquestes vendes s'efectuaran en els formats i unitats de venda que tingui establerta l'empresa.

A fi de no pertorbar les programacions de subministrament i existències, la direcció i els representants dels treballadors acordaran les normes d'organització per efectuar les compres.

Article 22

Premi d'antiguitat

El treballador, en complir a la plantilla de l'empresa 20 anys de serveis ininterromputs, així com en complir 30 anys també en les mateixes condicions, percebrà els premis, la quantia dels quals s'estableix a la taula salarial.

De forma transitòria i exclusivament durant la vigència d'aquest Conveni, els treballadors que no haguessin cobrat el premi dels 30 anys, hagut compte que s'ha modificat el text del Conveni contigu, podran percebre'l.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 23

Formació professional

La representació dels treballadors i de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament a un model de professionalitat i especialització del sector, on la formació professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

Es per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura d'un adequat nivell de qualificació professional tant dels treballadors com dels empresaris, per aquests motius s'acorda:

23.1 Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

23.2 Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una Comissió Mixta denominada Comissió de Professionalització i Especialització del sector de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona i província, les competències de la qual seran:

- a) Planificar i desenvolupar un programa de formació professional pel sector. Tenint en compte que tant la programació com el desenvolupament de les accions formatives s'ajusti a les necessitats formatives dels treballadors del sector.
- b) Entendre de les sol·licituds i desenvolupament dels cursos de formació.
- c) Sol·licitar subvencions tant a programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.
- d) Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de Classificació Professional definit en el present Conveni.
- e) Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors i empreses, a la vegada que per a facilitar la participació de les mateixes.
- f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector dins la societat.

23.3 La Comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o altra figura legal que acordin, i en cap cas tindrà ànim de lucre.

23.4 La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern.

A tal efecte ambdues parts es comprometen a reunir-se pel desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

Article 24

Règim disciplinari

Article 1

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

Article 2

Tota falta comesa per un treballador es classificarà atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 3

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.

Dimarts, 3 de gener de 2012

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, a no ser que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc en la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de condícia i neteja personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o imatge de la 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 4

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 qui es trobi en la facultat de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués afebliment manifest de la disciplina en el treball o d'ella se'n 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, fixtant o signant per ell.
5. Les discussions amb d'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 sense 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 caire, dins d'un trimestre i havent cursat sanció o amonestació per escrit.

Article 5

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 encarregades, 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 en l'activitat de la mateixa.

Dimarts, 3 de gener de 2012

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt i malversament 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 el seu contingut.
7. Originar freqüents baralles i/o renyines amb els companys de treball.
8. Maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant.
11. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on se'n derivi un perjudici greu pel subordinat.
12. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.
15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent caire, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

Article 6 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 o molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

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

Article 7 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 de feina i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de feina i sou de setze a seixanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 8 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 a les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 25

Garanties sindicals

Els treballadors dins de l'empresa, tindran dret a afiliar-se lliurement a qualsevol central sindical. Les empreses no podran exercir mesures coactives ni fer cap mena d'acte ni prendre cap decisió sobre cap treballador, amb la intenció de subordinar-ne la contractació a la seva afiliació o no a un determinat sindicat.

Les empreses no podran dur a terme cap mena de discriminació sobre el treballador pels motius indicats al primer paràgraf o per la seva activitat sindical.

Els treballadors afiliats a centrals sindicals podran:

- a) Recaptar les quotes dels seus afiliats.
- b) Fixar publicacions referents a matèries d'interès sindical i laboral, en espais adequats per l'empresa.
- c) Exercitar el dret de reunió d'acord amb el que preveuen les lleis.
- d) Acumular entre ells la reserva d'hores establerta per als representants del personal, que preveu l'article 68.e) del TRET. Les hores podran ser acumulades semestralment. L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal dels treballadors (delegats de personal, membres del comitè d'empresa) i els delegats sindicals en l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical. En el cas que els representants legals dels treballadors acumulessin les hores sindicals, aquestes haurien de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.
- e) Quan, a judici d'alguna de les parts signants, s'entengués que, de conformitat amb el que es disposa als articles 12 i 13 de la Llei orgànica de llibertat sindical, donés lloc a actes que podrien qualificar-se d'antisindicals, aquesta podrà demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Article 26

Jubilació anticipada

Els treballadors afectats per aquest Conveni, que en arribar als seixanta-quatre anys, es vulguin acollir a la jubilació, podran accedir-hi, sempre que hi hagi un acord mutu i previ amb l'empresa. En aquest cas, l'empresari realitzarà la nova contractació d'acord amb el que estipula la legislació vigent.

Article 27

Jubilació parcial i contracte de relleu

Seguint la regulació d'aquest tipus de contracte, es procedeix a l'adaptació del que està establert en el conveni de 2007.

Les empreses i treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni col·lectiu de comú acord podran acordar la conversió del seu contracte a un a temps parcial, amb la finalitat que aquests accedeixin a la jubilació parcial en els termes previstos per la legislació de la Seguretat Social vigent que regula aquesta prestació i que el treballador reuneixi els requisits d'edat, període de carència i antiguitat que exigeix la mateixa.

Respecte a la reducció de jornada, que comportarà en si mateix la reducció proporcional de la seva retribució de la jornada que quedarà reflectida en el contracte de treball, s'estarà al que disposi la legislació vigent en cada moment, podent acumular-se la seva realització de forma setmanal, mensual, anual o total. En aquest últim supòsit computaran les hores de prestació efectiva de serveis fins a la finalització de la vigència del contracte i s'efectuaran en el període que de comú acord s'estableixi.

Quan el jubilat parcial no hagi arribat a l'edat ordinària de jubilació, les empreses estaran obligades a contractar a un treballador mitjançant un contracte de relleu, a jornada completa o temps parcial, en tal cas com a mínim substitueixi la proporció de jornada deixada vacant.

El lloc de treball de rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o similar, entenent per tal el desenvolupament de tasques del mateix grup o categoria professional en el mateix centre o en qualsevol altre de l'empresa.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 28

Contractació a temps parcial

Les empreses afectades pel present Conveni no podran contractar treballadors a temps parcial, en un nombre que superi el 15% de la plantilla de fixos, en jornada normal, calculat en còmput anual, excepte acord entre els representants dels treballadors i l'empresa.

Article 29

Hores extraordinàries

D'acord amb el que estableix l'article 36 del TRET, la realització d'hores extraordinàries es compensarà amb 1 hora i mitja en temps de descans, en els termes fixats al text legal esmentat o acumulant-lo al període de vacances.

Article trigèsim

Prolongació de jornada

Podran prolongar-se 8 jornades a l'any, prèvia comunicació, i per espai de dues hores com a màxim compensant-se en descans posteriorment, en un termini de 4 mesos. Aquests descansos s'acumularan en mitges jornades.

Article 31

Plus de nocturnitat

Els treballadors que prolonguin la seva jornada sobrepasant les 23 hores i com a màxim fins a les 6 hores, percebran un increment salarial del 15% sobre el seu salari hora en les que es realitzin dins d'aquest període de temps. S'exclouen d'aquest concepte aquells treballs que siguin típicament nocturns o els que en el moment de fixar el seu salari es va tenir en compte aquesta circumstància. Igualment, qualsevol pacte que es produeixi de comú acord, entre empreses i treballadors, respecte a compensació horària, o una altra modalitat, no li serà d'aplicació.

Article 32

Comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà formada per quatre representants que pertanyin a les organitzacions empresarials i per quatre de les organitzacions sindicals signants del present Conveni.

Entre les persones designades per a formar dita Comissió, s'escollirà un secretari pertanyent a una de les parts, alternant anualment el citat càrrec entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

Les funcions del secretari seran bàsicament les de convocatòria de la Comissió i aixecament de les actes de les reunions celebrades.

Igualment serà competència de la Comissió Paritària, totes aquelles qüestions previstes a la lletra h) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, en els termes desenvolupats a l'article 2 del Reial decret llei 7/2011, del 10 de juny.

La Comissió Paritària haurà d'ésser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de desvinculació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió Paritària els de les parts signants: Gremi Provincial de Distribuïdors d'Alimentació de Barcelona, Via Laietana, 32-34, 2n, despatx 64, 08003 Barcelona; Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hostaleria, Turisme i Joc (FCTCHTJ-UGT), La Rambla, núm. 10, 08002 Barcelona i la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

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

Article 33

Treball en càmeres

Pel que fa al fred, així com el que respecta al personal que treballa en càmeres, s'estarà al que disposa la legislació vigent.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Article 34

Plus de carretons elevadors i preparadores-elevadores

El treballador que tingui com a feina habitual, i no pas esporàdica, el maneig dels carretons enunciats, percebrà un plus segons la taula salarial per jornada de treball, sempre que no percebi una altra prima per aquest concepte.

Article 35

Seguretat i salut

Tant les empreses com els treballadors de totes les categories se sotmeten a les normes sobre prevenció de riscos laborals, establerts per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i fins el moment en què el Govern dicti els reglaments de desenvolupament d'aquella Llei, les parts se sotmetran igualment a tot el que es determini al Títol II de l'Ordenança General de Seguretat i Higiene en el treball, així com als reglaments de desenvolupament.

Ambdues parts es comprometen, per tant, a promoure la seguretat i la salut laboral dels treballadors mitjançant l'aplicació i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

L'empresa es compromet a estar en disposició de garantir als treballadors la vigilància periòdica de l'estat de salut a través dels exàmens mèdics pertinents, en funció dels riscos inherents a la seva feina.

Article 36

Contractes eventuais

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, regulats a l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, segons redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, tindran una duració màxima de 12 mesos.

Article 37

Assetjament sexual i/o moral

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

Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dona en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que el realitza sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjable per la persona que n'és objectiu, incidint la negativa o l'acceptació d'aquest comportament en la situació laboral de la persona que ho pateix. Amb aquesta conducta es crea un entorn laboral intimidador i hostil.

S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual.

Es considerarà que existeix assetjament moral en el treball, entès com a factor de risc psicosocial, quan es produeixi una conducta abusiva (gestos, paraules, comportaments, actituds, etc.) que atemptin per la seva repetició o sistematització, contra la dignitat o la integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill la seva situació laboral o degradant l'ambient de treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits – sexual o moral – ho haurà de posar en coneixement de la Direcció de l'empresa i dels representants dels treballadors.

Article 38

Clàusula d'inaplicació salarial

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors, a no aplicar el regim salarial que preveu el present Conveni, quan l'empresa tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques puguin veure's afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, i afectin a les possibilitats de manteniment de l'ocupació de l'empresa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels treballadors.

Dimarts, 3 de gener de 2012

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumeix que concorren les causes justificatives a les que fa al·lusió en el segon paràgraf, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per a l'existència de frau, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de la citada empresa i a d'establir, si procedeix i tenint en compte la desaparició de les causes que ho van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui aplicable, sense que en cap cas l' inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim, els tres anys de duració.

L'acord d'inaplicació i la programació de recuperació de les condicions salarials no pot suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raó de gènere.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts pots sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des del dia que la discrepància li sigui plantejada. Quan aquesta no arribi a un acord, les parts poden recórrer als procediments de resolució de conflictes que s'estableixin a tal efecte en els acords interprofessionals de l'àmbit de Catalunya o estatal, i en tot cas als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells conflictes, inclosos aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal als efectes del que estableix en els articles 63 i 154 de la Llei de Procediment Laboral.

Tot això mentre segueixi vigent la legislació actual.

Article 39 Cànon sindical

D'acord amb el que preveu l'article 11, apartat 2, de la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, les parts signants del present Conveni manifesten que el mateix conté importants millores, tant econòmiques com socials, i per això, la representació dels empresaris i de les centrals sindicals signatàries, acorden establir el cànon sindical, descomptant als treballadors del sector que no hagin mostrat la seva disconformitat per escrit en el termini de quinze dies, des de la signatura del present Conveni, la quantitat de 10 euros, per una sola vegada.

Les esmentades quantitats seran ingressades al compte bancari que, a tal efecte, indiquin les centrals sindicals.

Disposicions addicionals

1. Definició de les categories:

1.1 Cap de vendes i/o compres

És el treballador que té la responsabilitat, la revisió i la coordinació de les operacions comercials i aporta les seves iniciatives per al bon funcionament, realitza de manera permanent, en els centres productors o en els establiments, les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de les empreses.

1.2 Cap de personal

És el treballador que, al capdavant del personal d'una empresa, dicta les oportunes normes de l'adequada organització i distribució, la vigilància de les quals li correspon; té cura de la confecció de nòmines, primes, comissions i altres tasques pròpies de l'administració de personal, com també la concessió de permisos, propostes de sancions, selecció de personal, etc.

1.3 Cap de tresoreria

És el treballador que, proveït o no de poder, exerceix les funcions de supervisió i control dels treballs referides als cobraments i pagaments a l'empresa, realitza previsions, actua com a interlocutor davant les entitats financeres, i és el responsable d'imprimir unitat, distribuir i dirigir la gestió del departament, aportant iniciatives per al seu bon funcionament

Dimarts, 3 de gener de 2012

1.4 Cap administratiu

És el treballador que porta la responsabilitat, inspecció, revisió o direcció d'una o alguna de les feines administratives de l'empresa, és encarregat d'imprimir-hi unitat, les distribueix, les dirigeix i aporta les seves iniciatives per al seu bon funcionament.

1.5 Cap d'equip informàtic

És el tècnic que té al seu càrrec la direcció i planificació de les diferents activitats que coincideixen en la instal·lació i posada en explotació d'un ordinador de tipus gran, mitjà o petit, com també la responsabilitat de l'equip d'anàlisi d'aplicacions i programació. Així mateix, resol problemes d'anàlisi i programació de les aplicacions normals de gestió que és capaç de desenvolupar per si mateix.

1.6 Encarregat general d'establiment

És el treballador que està al capdavant d'un o varis establiments, poden exercir la responsabilitat sobre diferents sucursals de la mateixa o de diferent plaça. És el responsable d'aquestes comeses.

1.7 Cap de magatzem

És el treballador que està al capdavant d'un magatzem, té al seu càrrec la reposició, conservació, col·locació, rotació del producte, el registre d'entrada i sortida de mercaderies i la vigilància de la caducitat dels productes.

És responsabilitat seva la distribució a clients i sucursals d'acord amb les normatives establertes per la Direcció de l'empresa, tenint cura de la distribució i ordenació del treball a les seccions i essent el màxim responsable del bon fer i funcionament.

1.8 Cap de grup

És el treballador que, sota les ordres immediates d'un superior dirigeix les feines d'un grup amb la responsabilitat consegüent sobre com ordenar-les, indica al treballador la manera d'executar-les, té coneixement d'una o algunes especialitats per realitzar les ordres que li encarreguen els seus superiors i és responsable de la disciplina del seu grup, pel que fa a la pràctica completa de la seva comesa.

1.9 Cap de secció professional

És el treballador que està al capdavant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal adscrit a ella, amb facultats per intervenir en les vendes i disposar el que sigui convenient per al bon ordre del treball; ha d'orientar també els seus superiors sobre les compres i assortit d'articles necessaris i els dependents sobre l'exhibició, conservació, reciclatge i mesures que cal adoptar pel que fa a les normes de sanitat de les mercaderies.

Té responsabilitat o direcció d'una de les seccions en les que la feina pot estar dividida amb autoritat directa sobre el treballadors a les seves ordres.

1.10 Cap de secció administrativa

És el treballador que té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en les que la feina pot estar dividida, amb autoritat directa sobre els treballadors a les seves ordres.

1.11 Programador informàtic

És el treballador al qual correspon estudiar els processos complexos definits pel cap d'equip d'informàtica, confeccionant organigrames detallats del tractament.

Redacta programes en el llenguatge de programació que li sigui indicat; confecciona jocs d'assaigs, posa a punt els programes i en completa els expedients tècnics; documenta el manual de consola.

Dimarts, 3 de gener de 2012

1.12 Operador

És el treballador que maneja els ordinadors pel tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per a la seva explotació, confeccionant petits programes auxiliars, delegats pels seus superiors i sota la seva supervisió.

1.13 Oficial administratiu

És el treballador que actua a les ordres d'un cap, si n'hi ha, i que té un servei determinat al seu càrrec, dins del qual actua amb iniciativa, i té responsabilitat sobre els auxiliars administratius, realitzant feines que requereixen càlcul, preparació o condicions adequades.

1.14 Oficial de caixa

És el treballador que té la responsabilitat dels auxiliars de caixa, supervisa el funcionament de la línia de caixes, coordina i controla els auxiliars de caixa, en determina els seus torns, descansos i relleus, els facilita canvi, auxilia en cas necessari, etc. Vigila el compliment de les normatives de facturació i cobraments. Orienta els clients en temes de devolucions, reclamacions, suggeriments, informació, etc. Efectua el tancament d'operacions, i en cas necessari, factura i cobra.

1.15 Administratiu

És el treballador que efectua l'entrada de dades al sistema informàtic, extreu llistats predefinitos i efectua el seu repàs, confecciona factures, entra al sistema els cobraments efectuats, atén al telèfon, repeteix correspondència ordinària o electrònica o qualsevol altre treball similar. Quan un auxiliar administratiu o de caixa tingui una antiguitat de dos anys en la labor indicada, adquireix aquesta categoria automàticament.

1.16 Auxiliar administratiu

És el treballador que, sota la supervisió de l'Oficial, realitza operacions elementals administratives i, en general, les purament mecàniques inherents al treball d'oficina o despatx.

1.17 Auxiliar de caixa

És el treballador que sota la supervisió de l'oficial, realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió de talons de caixa, redacta factures i rebuts i executa altres operacions similars.

1.18 Venedor

És el treballador que realitza les visites als clients de l'empresa i els ofereix els productes que comercialitza la mateixa, els informa, agafa comandes per a l'empresa, realitza les gestions per dur a terme el cobrament de les factures, i resol reclamacions dels clients segons les pautes autoritzades per l'empresa.

1.19 Dependent especialista

És el treballador especialista d'una secció que pugui orientar al públic en les seves compres, informar-li de les característiques del producte, qualitats, etc. És capaç d'efectuar tasques de trossejament amb les peces de carn en canal que rep, segons una forma i una qualitat per a posar-les a la venda d'acord amb els esquemes establerts pel mercat. En seccions de fruiteria té els deguts coneixements per a classificar els productes segons les normatives vigents, i té coneixements respecte a la forma de conservació i maduració dels productes. Les característiques professionals enunciades per a carnisseria i fruiteria s'aplicaran per assimilació a d'altres especialitats.

1.20 Dependent

És el treballador que executa un ofici clàssic (carnisser, fruiter, etc.) que requereix un aprenentatge, talla i despatxa els productes per als quals està capacitada, pot cobrar o no la mercaderia que despatxa.

1.21 Oficial de manteniment

És el treballador que s'encarrega de la conservació i manteniment de les instal·lacions i maquinària.

Dimarts, 3 de gener de 2012

1.22 Xofer primera repartidor

És el treballador que, proveït del permís de conduir necessari, està a càrrec seu el vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en la feina de càrrega i descàrrega.

1.23 Xofer segona repartidor

És el treballador que, proveït del permís de conduir necessari, està a càrrec seu el vehicle de l'empresa i col·labora, a més, en la feina de càrrega i descàrrega.

1.24 Mosso especialista

És el treballador que complementa les tasques de Mosso, realitza la preparació de comandes, l'elaboració d'albarans, registra codis, factura i cobra al punt de venda, verifica mercaderies, porta carretons elevadors i transpalet, i es responsabilitza del bon ús i funcionament dels aparells esmentats i de qualsevol altra tasca pròpia per a la realització de la seva activitat.

Quan un mosso especialista, de forma habitual, no esporàdica, realitza la tasca de conduir un carretó elevador i/o preparador-elevador, percebrà el plus detallat a l'article trigèsim quart.

1.25 Mosso

És el treballador que realitza les feines de càrrega, descàrrega, fracciona, empaqueta en bosses, transporta, porta transpalet, col·loca, acompanya al camió de repartiment, recull i classifica tota classe de mercaderies, manté en condicions de salut i higiene laboral el seu lloc de treball i qualsevol altre comesa pròpia pel desenvolupament de la seva activitat.

1.26 Vigilant

És el treballador subaltern que té com a comesa exclusiva funcions de vigilància, diürna o nocturna; ha de complir els seus deures d'acord amb les instruccions rebudes pels seus superiors, i atendre els accessos de fàbrica, magatzem o locals.

1.27 Personal de neteja

Són els treballadors de la neteja dels vidres, sanitaris, despatxos i d'altres instal·lacions de l'empresa.

2. Solució de conflictes

Als efectes de solució dels conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar, tant de caràcter jurídic com d'interès, derivat 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 i les empreses incloses en el seu àmbit funcional pacten expressament la submissió als procediments establerts mitjançant els acords interprofessional de l'àmbit de Catalunya, i en tot cas als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells i fins i tot, aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del citat Tribunal als efectes del que disposa en els articles 63 i 154 de la Llei de procediment laboral.

3. Legislació aplicable

Amb independència del pactat a l'articulat del present Conveni, la representació empresarial i la representació social manifesten el seu compromís de respectar el contingut de les noves disposicions aprovades recentment, concretament la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones i la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora i creixement del treball així com qualsevol altra cosa que es pugui publicar.

Disposicions transitòries

1. Les empreses es comprometen, durant la vigència del present Conveni, a procurar-se, en el possible, l'estabilitat dels llocs de treball actuals.

2. Ambdues parts acorden crear una comissió de treball paritària a fi d'estudiar diversos temes sobre salut laboral, categories, contractació i formació per intentar arribar a acords sobre aquests temes.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 3 de gener de 2012

3. El salari establert per als venedors, inclou una comissió segons taula salarial. Si perceben comissió, la quantitat abans citada tindrà la consideració de lliurament a compte, tenint dret a percebre l'excés d'aquesta quantitat si existís.

4. Els treballadors que per necessitat de la seva comesa tinguin necessitat de desplaçar-se, percebran 0,19 euros/Km.

Annex

Taula salarial 2011

Categorías profesionales	Tabla salarial definitiva 2010	Tabla salarial 2011
Jefe de ventas y/o compras	1.311,62	1.344,41
Jefe de personal	1.311,62	1.344,41
Jefe de tesorería	1.213,36	1.243,69
Jefe administrativo	1.259,73	1.291,22
Jefe equipo informática	1.259,73	1.291,22
Encargado general establecimiento	1.311,62	1.344,41
Jefe de almacén	1.243,83	1.274,93
Jefe de grupo	1.109,74	1.137,48
Jefe de sección profesional	1.161,18	1.190,21
Jefe de sección administrativa	1.226,27	1.256,93
Programador informática	1.226,27	1.256,93
Operador	1.157,49	1.186,43
Oficial administrativo	1.157,49	1.186,43
Oficial de caja	1.157,49	1.186,43
Administrativo	1.084,39	1.111,50
Auxiliar administrativo	1.025,85	1.051,50
Auxiliar caja	1.061,65	1.088,19
Vendedor	1.160,29	1.189,30
Dependiente especialista	1.157,49	1.186,43
Dependiente	1.127,84	1.156,04
Oficial de mantenimiento	1.110,13	1.137,88
Chofer primera repartidor	1.110,13	1.137,88
Chofer segunda repartidor	1.088,19	1.115,39
Mozo especialista	1.084,39	1.111,50
Mozo	1.035,68	1.061,57
Vigilante	1.061,66	1.088,20
Personal de limpieza	1.052,40	1.078,71
Aprendiz de segundo año	880,34	902,35
Aprendiz de primer año	880,34	902,35

	Tabla salarial definitiva 2010	Tabla salarial 2011
Premio de vacaciones (artículo 11)	192,92	197,74
Plus carga y descarga (artículo 17)	1,24	1,27
Premio antigüedad 20 años (artículo 22)	546,10	559,75
Premio antigüedad 30 años (artículo 22)	1.029,53	1.055,27
Plus carretillas elevadores (artículo 34)	0,86	0,88
Descuento enfermedad (artículo 9)	3,29	3,37
Comisión vendedores (transitoria 2)	226,81	232,48

A los trabajadores que tengan plus de vinculación se les actualizará siguiendo el método siguiente:

Año 2011: el plus de vinculación del año 2010 se incrementará en un 2,50%.

Barcelona, 14 de desembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès