

Dilluns, 20 de gener de 2014

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

RESOLUCIÓ de 10 de gener de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 m²; xarcuteries i mantegueries, lleteries i granges-lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08001295011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 m²; xarcuteries i mantegueries, lleteries i granges-lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi de Detallistes d'Alimentació, l'UGT, i CCOO el dia 30 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 de detallistes d'alimentació i establiments polivalents, tradicionals i en règim d'autoservei fins a 120 m²; xarcuteries i mantegueries, lleteries i granges-lleteries i llegums cuits de la província de Barcelona per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08001295011994) 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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN Y ESTABLECIMIENTOS POLIVALENTES, TRADICIONALES Y EN RÉGIMEN DE AUTOSERVICIO DE HASTA 120 M²; CHARCUTERÍAS Y MANTEQUERÍAS, LECHERÍAS Y GRANJAS-LECHERÍAS Y LEGUMBRES COCIDAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2012-2015.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a la totalidad de trabajadores y empresas dedicadas a la actividad de detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes, tradicionales y en régimen de autoservicio de hasta 120 m²; charcuterías, mantequerías, lecherías, granjas-lecherías y legumbres cocidas y a todos aquellos establecimientos que realicen las mismas actividades y cuyos centros de trabajo radiquen en Barcelona y su provincia.

Quedan también incluidos bajo el ámbito del presente Convenio además de los establecimientos detallistas de alimentación, tradicionales, conocidos por "colmados", "comestibles", "ultramarios", también los que, con la misma superficie y surtido de artículos, se denominan autoservicios, por el sistema de ventas adoptado, que constituye su única diferencia.

De acuerdo con la nomenclatura del Pla d'equipament comercial alimentari de la ciutat de Barcelona (PECAB), las referidas denominaciones se definen como polivalentes tradicionales o en autoservicio, con sala de ventas limitada a 120 m².

Artículo 2. Ámbito territorial y Determinación de las partes.

Este Convenio obliga en la ciudad de Barcelona y toda su provincia a cuantas empresas se hallen domiciliadas en ellas, y a sus sucursales presentes o futuras aunque estén radicadas fuera de dicho ámbito.

Son partes firmantes del convenio, de un parte Gremi de Detallistes d'Alimentació y de la otra la Federació de Comerç, Hostelería, i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO) y la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç,

Dilluns, 20 de gener de 2014

Hosteleria, Turisme i Joc (UGT-FCTCHTJ), que se reconocen mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo de trabajo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio obliga a cuantos trabajadores presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día 1 de enero de 2012, con independencia de su publicación en el DOGC, siendo su duración de 4 años, por lo que finalizará por todo el próximo día 31 de diciembre de 2015.

A partir del 1 de enero de 2016, el convenio colectivo se prorrogará tácitamente y automáticamente de año en año, excepto en el caso de que se denuncie por cualquiera de las partes firmantes con 1 mes de antelación a la mencionada fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

UGT-FCTCHTJ: 08001 BARCELONA, Rambla del Raval, 29-35; 4º planta.
CCOO-FECOHT: 08003 BARCELONA, Vía Laietana, 16 2º Planta.
Gremi Detallistes d'Alimentació: 08011 BARCELONA, Calle Muntaner 81,5º 2º.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- A). Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- B). Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- C). Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Dilluns, 20 de gener de 2014

CAPÍTULO II.

Artículo 6. Ingresos, períodos de prueba y contratación.

1. Períodos de prueba. El período de prueba será de 3 meses para todos los trabajadores. Todas las contrataciones de trabajadores serán tramitadas ante la oficina del INEM.

2. Contrato eventual. Las partes firmantes del presente Convenio, y al amparo de lo establecido en los artículos 15 y 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias, acuerdan poder hacer contratos de trabajo eventuales.

3. Contratos formativos-aprendizaje. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se celebre con un trabajador minusválido.

b) Se acuerda por las partes firmantes del Convenio que el número de contratos de formación-aprendizaje en empresas de hasta 5 trabajadores será de 1 aprendiz; en las de 6 a 10 trabajadores, inclusive, de 2 aprendices y en las de 11 a 25 trabajadores, inclusive, de 3 aprendices.

c) La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años, con la posibilidad de 2 prórrogas dentro del indicado período.

CAPÍTULO III.

Artículo 7. Retribuciones.

El incremento salarial para los correspondientes años de vigencia del convenio será el siguiente:

2012: mismas tablas 2011, según tablas anexo I.

2013: Incremento del 0,80% sobre las tablas 2012 y con efectos de 1 de enero de 2013, según tablas anexo II.

2014: Incremento del 0,80% sobre las tablas 2013 y con efectos de 1 de enero de 2014, según tablas anexo III.

2015: Incremento del 1,40% sobre las tablas 2014 y con efectos de 1 de enero del 2015, según tablas anexo IV.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Serán absorbibles y compensables todas las mejoras efectuadas por las empresas a partir del primer día de vigencia del presente Convenio, siempre que las mismas hayan sido hechas a cuenta del Convenio.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen 3 pagas extraordinarias al año, marzo (beneficios), junio y Navidad, que se abonarán a salario real y que se harán efectivas el 15 de marzo, 15 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente. En cuanto a la paga de beneficios, si por costumbre inveterada estuviese establecido su abono en plazos más breves, podrán las empresas seguir haciéndolo como lo tuvieran establecido.

Artículo 10. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% del salario base indicado en el anexo salarial 1, correspondiente a su categoría profesional; el número de cuatrienios será ilimitado. El trabajador que figure en plantilla a 31 de diciembre de 1978, afectado por el anterior Convenio de detallistas de alimentación y se encuentre cobrando trienios, éstos quedarán congelados y se respetará su número. A partir del 1 de enero de 1979 la antigüedad que devengue cada trabajador serán cuatrienios y tendrá como fecha de iniciación la misma del último trienio.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos del plus establecido en este Convenio, se tomará como fecha inicial la de ingreso en la empresa, con exclusión del tiempo de aspirante o de aprendiz.

Dilluns, 20 de gener de 2014

Artículo 11. Enfermedad o accidentes de trabajo.

Se establece el 100% de salario en caso de enfermedad o accidente de trabajo, con el límite de 12 meses para el caso de incapacidad temporal y de 18 meses para el caso de incapacidad derivada de accidente de trabajo.

Artículo 12. Garantía "ad personam."

Se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam."

Artículo 13. Vacaciones.

El período de vacaciones se establece en 30 días naturales a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, de cada año, mediante turnos rotativos ininterrumpidos, con exclusión del personal de temporada. En las zonas turísticas se podrán establecer períodos distintos de disfrute de vacaciones, mediante acuerdo de la empresa y la representación sindical de la misma. El trabajador conocerá con 2 meses de antelación, como mínimo, el inicio de sus vacaciones.

Artículo 14. Prendas de trabajo.

Al personal de la empresa se le proveerá de 2 uniformes completos, adecuados para cada tarea específica; dichas prendas tendrán la duración de 1 año.

Artículo 15. Licencias.

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Durante 3 días, ampliables a 2 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde reside, para asistir al nacimiento o por enfermedad grave, intervención quirúrgica ambulatoria que requiera reposo o fallecimiento de cónyuge, padre o madre, del trabajador o de su esposa, nietos, abuelos o hermanos.
- b) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- c) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Artículo 16. Ayuda por jubilación.

Al jubilarse un trabajador con más de 15 años de antigüedad en la empresa, recibirá el importe íntegro de 4 mensualidades incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas afectadas por este Convenio. Si al cumplir la edad de 65 años, o la que establezca el Gobierno, o acuerden las partes para la jubilación con el 100% del salario, transcurridos 3 meses después de cumplirla, si el trabajador opta por no jubilarse perderá el derecho a la ayuda antes prevista.

Artículo 17. Jubilación anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV. Horarios y jornada laboral.

Artículo 18. Jornada laboral máxima.

La jornada laboral máxima se establece en 40 horas semanales para todos los trabajadores, tanto si realizan jornada continuada como partida.

Para todos los años de vigencia de este Convenio la jornada anual será de 1.794 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá de tal forma que, de mutuo acuerdo empresa y trabajador, este último disfrute de 1 tarde libre cada semana o 1 día completo cada 2 semanas, respetándose la fiesta del domingo y demás fiestas del calendario oficial. Aquellas empresas que en la actualidad vinieran efectuando el descanso todos los sábados por la tarde del año,

Dilluns, 20 de gener de 2014

lo seguirán manteniendo. No obstante, las empresas deberán tener el correspondiente cuadro de horarios visado por la autoridad laboral.

Artículo 19. Hora de cierre.

Todas las empresas tendrán horario de cierre unificado para evitar competencia desleal en el sector, por lo que se acuerda que cerrarán a las 20 horas, no pudiendo prolongar la jornada laboral.

Se exceptúan de la anterior obligación las granjas y charcuterías y aquellos otros establecimientos que por especiales circunstancias y necesidades vinieran realizando otro horario de apertura o cierre, siempre dentro de los límites de jornada establecida en este Convenio.

Artículo 20. Apertura en domingo.

El personal que preste sus servicios en charcuterías que por sus especiales circunstancias deban abrir los domingos por la mañana tendrá fiesta el domingo por la tarde, más otro día durante la semana, compensándose los días festivos de común acuerdo entre empresa y trabajador, con una mañana o tarde libre.

Los trabajadores de las granjas seguirán realizando el horario habitual, respetando el límite de jornada y el descanso semanal de día y medio.

Artículo 21. Fiesta semanal.

Todas las empresas, en lo posible, procurarán cerrar los sábados por la tarde, pero continuarán abriendo las que por sus circunstancias específicas necesiten tener abierto, respetando en todo caso la jornada establecida y el día y medio de fiesta semanal.

Artículo 22. Cese voluntario.

El trabajador que desee cesar en su empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación por lo menos, bajo apercibimiento de serle descontada, de la liquidación, la parte proporcional a los días que falten para los 15 días mencionados.

Artículo 23. Examen médico.

La empresa, con los servicios médicos libremente designados someterá cada año obligatoriamente a todo el personal a un examen médico cuyo coste será pagado por la empresa.

Artículo 24. Retirada de carné de conducir.

Cuando a un conductor le sea retirado temporalmente el carné de conducir por un hecho no imputable al conductor, la empresa lo destinará durante el período de retirada de carné a otros trabajos, respetando categoría y salario.

CAPÍTULO V. Garantías sindicales.

Artículo 25. Empresas con más de 25 trabajadores.

En las empresas con más de 25 trabajadores, podrán las centrales sindicales crear secciones sindicales de empresa siempre que las mismas acrediten un mínimo de afiliación del 20%.

Las elecciones sindicales estarán a cargo de un delegado elegido democráticamente de entre los afiliados de cada central sindical. Los delegados podrán disfrutar de un máximo de 25 horas mensuales para las gestiones de su cargo, sin que dichas horas supongan un aumento de las ya existentes en cada empresa.

Una vez aprobada la Ley de acción sindical en la empresa, la misma se aplicará con preferencia a lo pactado en este Convenio.

Empresas con más de 51 trabajadores.

En las empresas con más de 51 trabajadores, los representantes legales dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de hasta 20 horas, acumulables entre todos los miembros del comité o delegados de personal.

Dilluns, 20 de gener de 2014

Artículo 26. Descuento en compras.

Los trabajadores tendrán derecho a descuento por las compras efectuadas en su empresa. La cuantía del descuento será negociada de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 27. Estudios.

Los trabajadores que se hallen cursando estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, con obligación de presentar el correspondiente justificante.

Artículo 28. Parto y lactancia.

Las trabajadoras tendrán derecho a un período de descanso por razón del parto de una duración de 16 semanas, siendo a elección de las trabajadoras el reparto de dichas 16 semanas, entre los períodos de parto y posparto.

Las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a 3 años ni inferior a 2 meses, para atender al cuidado de sus hijos, contado desde la fecha de finalización del descanso posparto. A la finalización de dicha excedencia, tendrán derecho a la inmediata incorporación al trabajo, en igual categoría o similar a la suya. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que estuviere disfrutando.

La anterior excedencia será extensiva a los padres con hijos adoptivos, y a los que tengan menores sujetos a su guarda y custodia, en virtud de resolución judicial.

Finalizado el período de baja por maternidad, tanto el trabajador como la trabajadora, podrán a su elección sustituir el período de lactancia legal, que se regula en el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, con acumular un período máximo de 13 días laborables, a continuación de la referida baja por maternidad, teniendo en cuenta que únicamente podrán disfrutar de este permiso uno de los progenitores. Este permiso será retribuido a todos los efectos a salario real del trabajador afectado.

CAPÍTULO VI.

Artículo 29. Plus de transporte.

El pago del plus de transporte que viene especificado en los anexos unidos a este Convenio, se realizará mensualmente, cobrándose durante los 12 meses del año. Dicho plus tendrá los incrementos pactados en el artículo 7 del presente convenio.

Para poder descontar al trabajador el plus de transporte, tendrá que dejar de asistir a su puesto de trabajo de forma continuada un mínimo de 1 mes.

Artículo 30. Tablas salariales -Pago de atrasos.

Las tablas salariales vigentes para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 son las contenidas en los anexos del presente Convenio, haciéndose constar que para las categorías de aprendices de primer y segundo año, los salarios que constan en las tablas son los resultados de haber practicado ya los descuentos correspondientes a la formación, por lo que no se aplicarán sobre ellos otros descuentos que los que procedan por el IRPF y Seguridad Social.

El pago de atrasos del presente Convenio se hará efectivo al mes siguiente de su publicación en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Artículo 31. Personal complementario.

Las empresas están facultadas para contratar personal eventual por un período máximo de 2 meses durante la época de Navidad y vacaciones; los contratos de trabajo eventuales deberán ajustarse a la normativa vigente.

Dilluns, 20 de gener de 2014

CAPÍTULO VII.

Artículo 32. Mantenimiento de puestos de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de mantener los puestos de trabajo y crear otros nuevos por lo que se comprometen a realizar los esfuerzos necesarios encaminados a conseguir dicho objetivo.

Artículo 33. Globalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 34. Acuerdos superiores.

Si durante la vigencia del presente Convenio las asociaciones empresariales y sindicales a nivel del Estado español firmasen algún acuerdo de eficacia general, el contenido del mismo, que no estuviera previsto en este Convenio, será aplicado a las relaciones entre trabajadores y empresas.

Artículo 35. Disposición derogatoria.

A partir del 1 de enero de 2012 queda derogado el anterior Convenio colectivo de comercio de detallistas de alimentación, charcutería, mantequerías, lecherías, granjas-lecherías y legumbres cocidas.

Artículo 36. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas contenidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo complementan o desarrollan, así como el Convenio estatal de comercio vigente.

CAPITULO VIII. Clasificación y definición del personal.

Artículo 37. Clasificación Profesional.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que presta servicios a las empresas sujetas al presente convenio colectivo se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos y sus áreas funcionales respectivamente siguientes:

GR/ÁREAS	MERCANTIL	ADMINISTRATIU	TÉCNIC, D'OFICI i SUBALTERN
I	encargado general	-	-
I	encargado sucursal	-	-
II	dependiente	oficial administrativo	chófer repartidor. Oficial 1ª
II	mozo especialista	-	cocinero
III	mozo	auxiliar administrativo	chófer sin reparto. Oficial 2ª
III	envasador y/o empaquetador	-	-
IV	ayudante	cajero + 18 años	personal de limpieza
IV	-	-	ayudante de cocina
V	aprendiz	aspirante administrativo	friegaplatos
V	-	aprendiz de caja	-

ÁREA FUNCIONAL. Administrativos. Están incluidos en este grupo los que realizan trabajos de carácter administrativo y contable, y otros análogos.

ÁREA FUNCIONAL. Mercantiles. Comprende el personal que se dedica a promocionar las ventas y comercializar los productos, con conocimientos prácticos de los artículos el despacho y la degustación de los cuales se le confió, orienta al público en lo referente a las compras y a la degustación, y sobre publicidad y exhibición en vitrinas y aparadores; tiene los conocimientos de cálculo mercantil necesarios para realizar las ventas que se le confien.

Dilluns, 20 de gener de 2014

ÀREA FUNCIONAL. Oficio. Incluye los trabajadores/as que, con la formación necesaria, realizan trabajos propios de su especialidad, tanto principales como auxiliares, incluidos los propios de la elaboración de cocinados y precocinados, y los llevan a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría. Así como los trabajadores/as que realizan funciones que implican generalmente una fidelidad y una confianza absolutas a la empresa, para las cuales se requiere, salvo excepciones, estudios primarios y reunir los requisitos que en cada caso se indiquen asumiendo en todo caso las responsabilidades propias del cargo.

GRUPO I. Encargado General y Encargado Sucursal.

- Encargado General. Es el operario/a que, con el conocimiento y la aptitud debidas, es responsable de una o diversas secciones; tiene a sus órdenes el personal profesional correspondiente, a quién ha de hacer cumplir el trabajo que se le encargue, y es responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y de el trabajo realizado.

El encargado puede tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, tales como charcutero, tripero, etc. Por consiguiente entre sus funciones hay entre otras, las siguientes: velar por la conservación y el rendimiento de la maquinaria y las herramientas de su sección, como también de su limpieza, tendrá la dirección del personal a sus órdenes procurando un rendimiento máximo, responsabilizándose de su disciplina.

El encargado se responsabiliza del buen orden, del funcionamiento y de la vigilancia de los procesos o trabajos que se le encomienden, responde de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen, confecciona los justificantes, los estados y los informes que se le ordenen con los datos correspondientes, acepta con responsabilidad, la calidad y la terminación de los productos manipulados y la materias primas empleadas, vela para que haya una buena relación entre su personal y la empresa, vela para que estén ordenados los ficheros de la sección bajo su mando, y propone la concesión de premios o la imposición de sanciones para el personal bajo sus órdenes.

- Encargado o Dependiente mayor. Es el trabajador/a que está al frente de un establecimiento ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa; tiene a su cargo la reposición, la recepción, la conservación y el marcaje de las mercancías, el registro de entrada y salida y los ingresos, con mando directivo, y lo que convenga para el buen orden del trabajo; también ha de orientar a sus superiores sobre las compras que se han de hacer y el surtido de artículos necesarios y a los dependientes para que la mercancía, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta sean los adecuados.

GRUPO II. Oficial administrativo, Dependiente, Mozo especialista y Chofer repartidor-oficial 1ª.

- Oficial administrativo. Es el trabajador/a que tiene los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para el trabajo mercantil, hace trabajos que requieren iniciativa propia, tales como redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

- Dependiente. Es el trabajador/a encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos la venta o la degustación de los cuales se le confié de manera que pueda orientar al público tanto en relación a las compras como en la degustación; ha de controlar el recuento de mercancías para solicitar la reposición cuando haga falta y la exhibición en escaparates y vitrinas; además tiene los conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios para realizar las ventas y, si conviene, tiene el cometido de especiar, cortar y vender, y que la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta o la degustación sean los adecuados.

- Mozo especializado. Es el trabajador/a que dispone del permiso de conducir adecuado para conducir el vehículo de reparto de la empresa y realiza las operaciones de repartir y facturar (con o sin el cobro de las mercancías) pesa las mercancías que transporta y otras de parecidas. También se puede dedicar a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen una cierta práctica en la ejecución.

- Chófer repartidor-oficial 1ª. Es el trabajador que conduciendo un automóvil lleva a cabo el reparto de la compra y/o pedido realizada por los clientes al lugar indicado por éstos. Así como se encarga de proveer al establecimiento de mercancías para su venta. Puede anotar pedidos recibidos remitiéndolos al establecimiento.

GRUPO III. Mozo, envasador/empaquetador, auxiliar administrativo/a, cocinero y chófer sin reparto-oficial 2ª.

- Mozo. Es el trabajador/a que realiza el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, confecciona los paquetes corrientes que no precisan de enfardar o embalar y los reparte, o hace cualquier trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, y también se le puede encargar el trabajo de limpieza del establecimiento.

Dilluns, 20 de gener de 2014

- Envasador/empaquetador. Es el empleado que, empaqueta, envuelve, dobla, apila o distribuye a mano o a máquina, el producto en cajas de cartón y/o otros recipientes para facilitar su transporte o almacenamiento.

- Auxiliar administrativo. Es el trabajador/a que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos propios de esta categoría, realiza las siguientes funciones: Redactar correspondencia de trámite, confecciona facturas y estados para la liquidación de intereses y impuestos, cobra las ventas al contado revisa los talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualquier operación parecida. El auxiliar puede hacer además, otras funciones no estrictamente burocráticas o de contabilidad, tales como pesar, anotar los pesajes, etc.

- Cocinero. Es el trabajador/a que realiza de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación aderezo, y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario

- Chófer sin reparto- oficial 2º. Es aquel trabajador que ayuda al chófer repartidor en la realización de sus tareas.

GRUP IV. Ayudante, cajero + 18 años, personal de limpieza y ayudante de cocina.

- Ayudante. Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, ayuda a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta y mantendrá el orden y la limpieza del artículo y utensilios del puesto de trabajo.

- Cajero + 18 años. Es el trabajador que lleva a cabo el cobro de la mercancía, informa a los clientes sobre las diferentes opciones de compra, gestiona devoluciones u otras operaciones de venta, efectúa arqueos y el control de los ingresos y enseña sus funciones a los aprendices de caja, manteniendo el orden y la limpieza de los artículos, utensilios y mobiliario del puesto de trabajo.

- Personal de limpieza. Es el trabajador/a que se ocupa de la limpieza de los locales.

- Ayudante de cocina. Es el trabajador/a que participa con alguna autonomía en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realiza las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada en las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.

GRUP IV. Aprendiz, aspirante administrativo, aprendiz caja y friegaplatos.

- Aprendiz. Es el trabajador/a mayor de 16 años que el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar prácticamente, el mismo o por medio de otra persona, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

- Aspirante administrativo. Es el trabajador que ayuda al administrativo en sus funciones propias, facilitándole su labor y pudiendo realizar trabajos bajo la supervisión del administrativo.

- Aprendiz de caja. Es el trabajador que ayuda al cajero en sus funciones propias, facilitándole la labor y pudiendo realizar operaciones de compra, devoluciones y ventas, bajo la supervisión de éste.

- Friegaplatos. Es el trabajador que lleva a cabo el lavado de platos, utensilios y menaje.

CAPITULO IX.

Artículo 38. Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

Dilluns, 20 de gener de 2014

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofessional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 39. Solución de los conflictos extrajudiciales.

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

CAPITULO X. Régimen sancionador.

Artículo 40. Potestad sancionadora.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Artículo 41. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 42. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

Dilluns, 20 de gener de 2014

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter moral o sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevariándose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

Dilluns, 20 de gener de 2014

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 44. Régimen sancionador.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 45. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 46. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 38. Disposiciones adicionales.

1. Los chóferes-repartidores que además realicen tareas de cobro de los clientes deberán negociar con su empresa un plus de peligrosidad que les compense por dicha función.
2. Principio de igualdad retributiva.

El empresario satisfará la misma retribución por un trabajo de igual valor, satisfecha directa o indirectamente, sea ésta de naturaleza salarial o extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en cualquiera de los elementos o condiciones de aquélla.

ANEXO 1. Tabla salarial 2012.

E: Especialidad; SB: salario base; PT: plus de transporte; A: antigüedad. (EUR).

GRUPO	ESPECIDAD	SB	PT	A
grupo I	encargado/a general	1.061,01	90,32	52,95
grupo I	encargado/a sucursal	1.005,42	90,32	50,27
grupo II	dependiente/a	773,60	90,32	38,68
grupo II	mozo/a especialista	723,26	90,32	36,14
grupo II	oficial administrativo/a	857,01	90,32	42,85
grupo II	chófer repartidor- of. 1ª	814,39	90,32	40,75
grupo III	mozo/a	707,83	90,32	35,39
grupo III	envasador/a -empaquetador/a	678,96	90,32	33,96
grupo III	auxiliar administrativo/a	746,49	90,32	37,33
grupo III	cocinero/a	808,19	90,32	41,44
grupo III	chófer repartidor- of. 2ª	788,19	90,32	39,42
grupo IV	ayudante/a cocina	695,92	90,32	34,79
grupo IV	cajero + 18 años	678,54	90,32	33,94
grupo IV	personal limpieza	678,96	90,32	33,96

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de gener de 2014

GRUPO	ESPECIDAD	SB	PT	A
grupo IV	ayudante/a cocina	695,92	90,32	34,79
grupo V	aprendiz	658,31	90,32	-
grupo V	aspirante administrativo	658,31	90,32	-
grupo V	aprendiz caja	658,31	90,32	-
grupo V	friegaplatos	658,31	90,32	-

ANEXO 2. Tabla salarial 2013.

E: Especialidad; SB: salario base; PT: plus de transporte; A: antigüedad. EUR.

GRUPO	ESPECIDAD	SB	PT	A
grupo I	encargado/a general	1.069,50	91,04	53,37
	encargado/a sucursal	1.013,46	91,04	50,67
grupo II	dependiente/a	779,79	91,04	38,99
	mozo/a especialista	729,05	91,04	36,43
grupo III	oficial administrativo/a	863,87	91,04	43,19
	chófer repartidor- of. 1ª	820,91	91,04	41,08
	mozo/a	713,49	91,04	35,67
	envasador/a -empaquetador/a	684,39	91,04	34,23
	auxiliar administrativo/a	752,46	91,04	37,63
grupo IV	cocinero/a	814,66	91,04	41,77
	chófer repartidor- of. 2ª	794,50	91,04	39,74
	ayudante/a cocina	701,49	91,04	35,07
	cajero + 18 años	683,97	91,04	34,21
grupo V	personal limpieza	684,39	91,04	34,23
	ayudante/a cocina	701,49	91,04	35,07
	aprendiz	663,58	91,04	0,00
	aspirante administrativo	663,58	91,04	0,00
	aprendiz caja	663,58	91,04	0,00
	friegaplatos	663,58	91,04	0,00

ANEXO 3. Tabla salarial 2014.

E: Especialidad; SB: salario base; PT: plus de transporte; A: antigüedad.

GRUPO	ESPECIDAD	SB	PT	A
grupo I	encargado/a general	1.078,05	91,77	53,80
grupo I	encargado/a sucursal	1.021,57	91,77	51,08
grupo II	dependiente/a	786,03	91,77	39,30
grupo II	mozo/a especialista	734,88	91,77	36,72
grupo II	oficial administrativo/a	870,78	91,77	43,54
grupo II	chófer repartidor- of. 1ª	827,47	91,77	41,40
grupo III	mozo/a	719,20	91,77	35,96
grupo III	envasador/a -empaquetador/a	689,87	91,77	34,51
grupo III	auxiliar administrativo/a	758,48	91,77	37,93
grupo III	cocinero/a	821,17	91,77	42,11
grupo III	chófer repartidor- of. 2ª	800,85	91,77	40,05
grupo IV	ayudante/a cocina	707,10	91,77	35,35
grupo IV	cajero + 18 años	689,44	91,77	34,49
grupo IV	personal limpieza	689,87	91,77	34,51
grupo IV	ayudante/a cocina	707,10	91,77	35,35
grupo V	aprendiz	668,89	91,77	0,00
grupo V	aspirante administrativo	668,89	91,77	0,00
grupo V	aprendiz caja	668,89	91,77	0,00
grupo V	friegaplatos	668,89	91,77	0,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 20 de gener de 2014

ANEXO 4. Tabla salarial 2015.

E: Especialidad; SB: salario base; PT: plus de transporte; A: antigüedad.

GRUPO	ESPECIALIDAD	SB	PT	A
grupo I	encargado/a general	1.093,15	93,06	54,55
grupo I	encargado/a sucursal	1.035,87	93,06	51,79
grupo II	dependiente/a	797,03	93,06	39,85
grupo II	mozo/a especialista	745,17	93,06	37,23
grupo II	oficial administrativo/a	882,97	93,06	44,15
grupo II	chófer repartidor- of. 1ª	839,06	93,06	41,98
grupo III	mozo/a	729,27	93,06	36,46
grupo III	envasador/a -empaquetador/a	699,52	93,06	34,99
grupo III	auxiliar administrativo/a	769,10	93,06	38,46
grupo III	cocinero/a	832,67	93,06	42,70
grupo III	chófer repartidor- of. 2ª	812,06	93,06	40,61
grupo IV	ayudante/a cocina	717,00	93,06	35,84
grupo IV	cajero + 18 años	699,09	93,06	34,97
grupo IV	personal limpieza	699,52	93,06	34,99
grupo IV	ayudante/a cocina	717,00	93,06	35,84
grupo V	aprendiz	678,25	93,06	0,00
grupo V	aspirante administrativo	678,25	93,06	0,00
grupo V	aprendiz caja	678,25	93,06	0,00
grupo V	friegaplatos	678,25	93,06	0,00

Barcelona, 10 de gener de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès