

Dimarts, 6 de setembre de 2016

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 17 d'agost de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província per als anys 2016 i 2017 (codi conveni núm. 08007015011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província subscrit en data 13 de juliol de 2016 pel Gremi de Peixaters de Catalunya, i d'una altra la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis per a la mobilitat i el Consum de l'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement; la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província per als anys 2016 i 2017 (codi conveni núm. 08007015011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials 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 COMERCIO DE PESCADO FRESCO Y CONGELADO DE BARCELONA Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2016 I 2017.

**CAPÍTULO 1.****Artículo 1. Ámbito.**

Las estipulaciones del presente Convenio, afectarán a la totalidad de los trabajadores y de las empresas dedicadas a la actividad de detallista de pescado fresco y congelado, ubicadas en Barcelona y su Provincia.

Determinación de las partes.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte Gremi de Peixaters de Catalunya, y de otra la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya y la Federación de Serveis per a la Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

**Artículo 2. Ámbito Temporal.**

Entrada en vigor.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Província de Barcelona*.

Duración.

La duración del presente Convenio será de 2 años, desde el día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre del 2017, excepto y en cuanto se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

Denuncia y Revisión.

A partir del día 1 de enero del 2018, el Convenio se prorroga tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia por cualquiera de las partes con 1 mes de antelación a la citada fecha de vencimiento.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

## CAPÍTULO 2.

### Artículo 3. Ingresos y Periodo de Prueba.

Los periodos de prueba, serán de tres meses para los técnicos titulados, y de un mes para el resto de los trabajadores. Todas las contrataciones de trabajadores serán tramitadas ante la administración competente al respecto.

### Artículo 4. Preaviso por dimisión del trabajador.

La dimisión del trabajador tendrá que ir precedida de un periodo de preaviso de 15 días. En el caso de no producirse el preaviso, se descontará al trabajador de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días que falten hasta llegar a los quince mencionados.

## CAPÍTULO 3. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y GRUPOS PROFESIONALES.

### Artículo 5. Clasificación Profesional y Grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen que tendrán una vigencia igual a la del presente convenio colectivo desde su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona*.

Grupo/área	Mercantil	Administración	Almacén/servicios
I	Dependiente/a	Administrativo/a	
II	Ay. Dependiente/a	Ay. Administrativo	
III			Chófer
IV			Mozo
V	Aprendiz	Aprendiz	Aprendiz

#### Grupo I. Dependiente y Administrativo.

##### Dependiente:

Es el trabajador/a, con conocimientos prácticos del artículo que despacha, de forma que pueda orientar al público en las compras, se encarga de la recepción del producto, realiza las ventas, manipula el producto, prepara el género en la parada, lo coloca al mostrador y vitrinas, lo repone, corta el género, manteniendo la exposición del producto en las condiciones adecuadas de imagen atractiva y calidad. Tiene que tener conocimientos esenciales de cálculo para poder efectuar las ventas, y tiene la responsabilidad de la limpieza de los enseres y del establecimiento.

##### Administrativo:

Es la persona trabajadora quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran iniciativa propia, destacando: Redacción de correspondencia. Redacción de contratos mercantiles. Elaboración de estadísticas. Gestión de informes. Transcripción en libro de contabilidad. Liquidación de Subsidios y Seguros sociales. Manejo de la unidad principal el ordenador, conociendo técnicas y sistemas. Expedición de boleto de mercancía. Control de operaciones verificadas en el día. Deberá poseer conocimientos contables, fiscales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo maquinarias de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

#### Grupo II. Ayudante dependiente y Auxiliar administrativo.

##### Ayudante dependiente:

Es el trabajador que ejerce las funciones propias del oficio, recibiendo instrucciones del empresario o dependiente, facilitándole el trabajo, para que pueda realizar por sí mismo las operaciones de venta, limpieza de los utensilios y del establecimiento, y que la presentación de los artículos a la venta sea adecuada.

##### Auxiliar administrativo:

Es el/a trabajador/a que efectúa laborales auxiliares siguiendo las normas establecidas por las categorías superiores. Redacción de correspondencia. Confección de facturas. Talones de caja. Distribución y archivo de correspondencia. Presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficinas y ha de tener conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

---

Grupo III. Chófer- Repartidor.

Chófer-Repartidor:

Es el trabajador que en posesión del carné de conducir, tiene a su cargo un vehículo de la empresa, responsabilizándose del buen uso del mismo, distribuye las mercancías a los diferentes centros de trabajo, así como a los clientes de la empresa, y colabora además en las tareas de carga y descarga.

Grupo IV. Mozo.

Mozo:

Es el trabajador, que a instancias del empresario o su superior, realiza el transporte de las mercancías dentro o fuera de cualquier establecimiento, o realiza tareas que exigen esfuerzo físico, tales como la carga y descarga de las mercancías por el buen desarrollo del funcionamiento de la empresa y, cuando sea necesario, ayudar a realizar las tareas de ventas y limpieza del establecimiento.

Grupo V. Aprendiz.

Aprendiz:

Es el trabajador menor de 18 años, que realizando las tareas de desarrollo del trabajo se compromete a aprender los conocimientos propios de su profesión, por medio del mismo empresario o de otra persona.

CAPÍTULO 4.

Artículo 6. Retribuciones.

Se establece para cada grupo profesional, la escala que figura en los anexos de este Convenio.

- Incremento salarial del primer año de vigencia:

Para el año 2016, incremento del 1,00% con efectos del 1 de enero de 2016, sobre tablas salariales definitivas del 2015, y no tendrá ninguna revisión salarial, de conformidad con el anexo 1.

- Incremento salarial del segundo año de vigencia:

Para el año 2017, incremento del 1,00% con efectos del 1 de enero de 2017, sobre tablas salariales del 2016, y no tendrá ninguna revisión salarial, de conformidad con el anexo 2.

Artículo 7. Aumentos periódicos por tiempo de servicios.

El personal incluido en este Convenio Colectivo, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a su personal una gratificación extraordinaria, equivalente al importe de una mensualidad del salario de convenio con motivo de la Navidad, otra mensualidad igual en el mes de Julio, y otra mensualidad de igual importe en el mes de marzo (Beneficios). La gratificación de Julio se abonará el día 17 de Julio, la de Navidad el día 21 de diciembre, y la de Beneficios el día 31 de marzo, preferentemente, si bien las empresas estarán facultadas para distribuir la paga de beneficios en doce mensualidades, incluyéndolas en las hojas de salario.

Artículo 9. Plus de Transporte.

El pago del Plus de Transporte, se realizará mensualmente, cobrándose durante los doce meses del año.

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 un mes.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

---

### Artículo 10. Vacaciones.

El personal incluido en este Convenio Colectivo disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones, salvo que por disposición legal o costumbre invertida disfrutará de un periodo más largo de vacaciones que habría de ser respetado. Las vacaciones se harán en turnos rotativos entre el personal, año tras año, sin tener en cuenta los derechos de antigüedad. Los trabajadores conocerán las fechas que les correspondan con dos meses de antelación como mínimo, antes del comienzo de disfrute de las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por decisión de la víctima de violencia de género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute de los periodos de suspensión que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores en situación de baja maternal, podrán adherir a la misma, las vacaciones correspondientes y el periodo de acumulación de lactancia en el caso de hacer uso de este.

### Artículo 11. Precio de las horas extraordinarias.

En el anexo de este Convenio colectivo, queda concretado el importe de las horas extraordinarias por categorías.

Las dos representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias que sean exigidas, porque sea necesario reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como también, si es el caso, el riesgo de pérdida de primeras materias: realización.

Horas extraordinarias necesarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad: mantenimiento.

De acuerdo con este Convenio colectivo, las horas extraordinarias tendrán el carácter de estructurales a los efectos de lo previsto en el Real decreto 1858-1981, de 20 de agosto.

### Artículo 12. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo en todas las empresas es facultad de la dirección de éstas, que las regulará de acuerdo con las normas legales establecidas.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas, incluidas en su ámbito de aplicación.

### Artículo 13. Jornada Laboral.

La jornada laboral máxima queda fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todos los trabajadores, tanto si se realiza jornada continuada como si la hacen partida.

En la jornada continuada, los trabajadores disfrutarán de un descanso de quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada máxima legal anual será de 1.782 horas de trabajo efectivo.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

### CAPÍTULO 5. PREVISIÓN SOCIAL.

#### Artículo 14. Enfermedad y Accidentes.

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tengan establecidas, las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean de trabajo o no, se observarán las normas siguientes:

El personal afiliado al régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios que ésta le otorga, tendrá los siguientes derechos:

a) En caso de Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de ésta, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses aunque el trabajador haya sido sustituido.

b) Al personal que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no haya cubierto un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa estará obligada a satisfacer la retribución hasta que sea cubierto este periodo de carencia.

#### Artículo 15. Subsidio complementario por defunción.

A la muerte de un trabajador/a, el empresario se obliga a socorrer a la viuda/o, aparte de los veinte días que le corresponden reglamentariamente, con quince días más, sin perjuicio del subsidio que establece la Seguridad Social. Se entenderá por salario, a estos efectos, el que establece como salario de convenio en la tabla salarial anexa a este Convenio colectivo más la antigüedad correspondiente adquirida.

#### Artículo 16. Protección a la Maternidad.

Será de íntegra aplicación las normas legales sobre la protección de la maternidad y, especialmente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Una vez finalizado el periodo de Baja por maternidad, tanto el trabajador como la trabajadora puede, a elección suya, sustituir el periodo de lactancia, que se regula en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo máximo acumulado de 16 días laborales a continuación de la referida baja por maternidad, teniendo en cuenta que solamente puede tener derecho uno de los progenitores.

#### Artículo 17. Código de Conducta.

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

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

#### Artículo 18. Licencias Retribuidas.

El trabajador/a, previo aviso con la mayor antelación posible, y lo justifica adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días por matrimonio del trabajador/a. También corresponde 15 días de licencia a las parejas de hecho que se establezcan desde la vigencia del presente Convenio Colectivo. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho al efecto del presente párrafo, es requisito indispensable haber otorgado una escritura pública que manifieste la voluntad de acogerse a la Ley 10/1998, de parejas de hecho.

b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa tengan que permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora hasta su alta.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso podrá disfrutarse por parte del/la trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.

c) 1 día por cambio de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por un periodo máximo de 3 horas, para acudir a las visitas de tutoría, si la convocatoria la realizará el profesor/a o director/a del centro de enseñanza del hijo/a, y esta coincidiera con el horario del trabajo del padre o madre o tutor.

g) Por un periodo máximo de 4 horas, para acudir a las visitas del médico especialista, siempre y cuando coincida necesariamente con la jornada de trabajo, siendo imposible en otro momento.

h) 1 día de asuntos propios, teniendo que avisar con 7 días de antelación, salvo fuerza mayor y sin necesidad de justificación posterior. A todos los efectos, dicha licencia se considerará jornada efectiva de trabajo (retribuido y no recuperable).

Todo aquello establecido en el presente artículo es de aplicación a las parejas de hecho que se establezcan durante la vigencia de este Convenio y acrediten tal condición de conformidad como el que prevé el párrafo 2º de este artículo, según lo que dispone la legislación vigente en materia.

Artículo 19. Contratación de trabajadores minusválidos.

Se estará en lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI) y a sus normas reglamentarias de desarrollo, así como Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

CAPÍTULO 6. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 20.

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

Artículo 21. Garantías Sindicales.

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

Artículo 22. Sistema de acumulación de horas.

A nivel de empresa los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa, podrán renunciar a todas las horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité.

El mismo régimen será aplicable a los Delegados de Secciones Sindicales, según la regulación establecida en la LOLS para la constitución de Secciones Sindicales.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas, habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa en la que figurarán los siguientes extremos:

1. Nombre del cedente y del cesionario.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

---

2. Número de horas cedidas y periodo en el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas, obtenido durante los días efectivamente trabajados el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Capítulo 7. Régimen disciplinario.

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 Convenio colectivo.

Artículo 23. Faltas Leves.

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, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera 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 24. 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.
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.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

---

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 25. 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 de la actividad 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, el 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 la falta de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y 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 sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo 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.
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 26. Régimen de sanciones.

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.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

---

### Artículo 27. 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 28. 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 29. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, podrán ser absorbidas por las mejoras que tenían concedidas las empresas, siempre que estas hayan estado concedidas a cuenta del convenio.

### Artículo 30. Solución de conflictos extrajudiciales (Tribunal Laboral de Cataluña).

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, 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.

### Artículo 31. 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, una Comisión paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

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 consistirá en que, las discrepancias o quejas 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:

PATRONAL: en 08011 Barcelona, calle Muntaner, nº 81 2º.  
FESMC-UGT: en 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35 4ª planta.  
Serveis CCOO: en 08002 Barcelona, Vía Laietana, nº 16 1ª planta.

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.

Dimarts, 6 de setembre de 2016

---

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 art. 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.

d) Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Informar, orientar y promover Planes Agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona. Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Barcelona.

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 Convenio.

Artículo 32. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio.

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

En 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 Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Disposiciones finales:

Primera.

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo complementan y/o desarrollan, LOLS, Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo, y otras disposiciones legales aplicables, respetándose las condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los trabajadores en cada empresa.

Segunda. Derecho supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Tercera. Formación Continua.

Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 14 de enero de 1997, entre las Organizaciones Patronales y Sindicales más representativas (CEBE, CEPYME, UGT, y CCOO). Por

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 6 de setembre de 2016

todo ello se comprometen a fomentarla así como las materias contenidas al respecto en el AENC y AIC vigentes en cada momento.

Cuarta. Fomento a la Contratación Indefinida.

Al objeto de coadyuvar a la extensión y fomento de la contratación indefinida, durante toda la vigencia del presente convenio, todos aquellos trabajadores que estuvieran empleados en empresas de ámbito funcional del presente convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y que se hayan concertados con los colectivos definidos en el punto 2.b de la disposición adicional primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, podrán efectuar la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, establecida en la disposición antes mencionada.

Quinta. Abono de los atrasos.

El pago de los atrasos correspondientes al año 2016, se efectuaran a partir de la publicación el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* del presente convenio y no más tarde del 31 de diciembre de 2016.

ANEXO 1. TABLA SALARIAL 2016.

Grupo	Salario Base	Antigüedad	Plus Transporte	Horas extras
I	744,44	37,22	64,64	10,71
II	733,81	36,69	64,64	10,56
III	750,90	37,55	64,64	10,81
IV	743,93	37,20	64,64	10,71
V	727,38	-	64,64	-

ANEXO 2. TABLA SALARIAL 2017.

Grupo	Salario Base	Antigüedad	Plus Transporte	Horas extras
I	751,88	37,59	65,29	10,82
II	741,15	37,06	65,29	10,67
III	758,41	37,92	65,29	10,92
IV	751,37	37,57	65,29	10,82
V	734,65	-	65,29	-

Barcelona, 17 d'agost de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès