

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de la província de Barcelona per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08001355011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de la província de Barcelona subscrit pel Gremi provincial de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona, CCOO i UGT el dia 3 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 63/2015, de 28 d'abril; 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 Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de distribuïdors majoristes d'alimentació de la província de Barcelona per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08001355011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE DISTRIBUÏDORS MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ DE LA PROVÍNCIA BARCELONA PER ALS ANYS 2014-2015**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'altra, la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació de treballadors de Serveis per la Mobilitat i el Consum de Catalunya (SMC-UGT) 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 2014, amb independència de la seva publicació al Butlletí Oficial corresponent.

La duració del present Conveni col·lectiu serà de dos anys, finalitzant el 31 de desembre de 2015.

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 pròrrogues.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Un cop denunciat, el conveni serà vigent fins que no es signi un de nou o bé passi el termini de tres anys des que va ser denunciat el conveni.

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:

- 2014: es pacta un increment del 0,5% sobre la taula salarial definitiva de l'any 2013 i amb efectes de 1/01/2014, segons taules annex I.
- 2015: es pacta un increment del 0,5% sobre la taula salarial definitiva de l'any 2014 i amb efectes de 1/01/2015, segons taules annex I.

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 de la 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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 inter setmanals, a gaudir entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclusiu, 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, en 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

13.1. 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Article 14

Llicències i permisos

El treballador, previ avis 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, compres 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 mes 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 tingues 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 assistir 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 estigui d'alta a l'empresa abans de la publicació oficial del present conveni 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 mes una altra mensualitat adicional.

El personal que estigui d'alta amb posterioritat a la publicació oficial del present conveni 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, aquests treballadors rebran en concepte d'indemnització pactada en conveni per extinció de contracte qualsevol que sigui la causa amb excepció del previst en el article 49.1 d) i 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 mes una altra

Divendres, 2 d'octubre de 2015

mensualitat addicional. En aquest sentit, no es contempla com a baixa voluntària quan la mateixa sigui conseqüència del disposat en el capítol V i VII de la Llei general de la Seguritat Social.

En ambdós casos, 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.

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 carrega 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 34.000 EUR 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 efectui 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 EUR 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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.

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.

És 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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.
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, fitxant 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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.
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.
9. 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.
10. 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.
11. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
12. 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.
13. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.
14. 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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 que tingui coneixement de la seva comesa i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comés.

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'anti sindicals, 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

En matèria de jubilació, s'estarà en tot cas al que estipuli la legislació vigent en cada moment.

Article 27

Jubilació parcial i contracte de relleu

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 temps parcial, amb la finalitat que aquests accedeixin a la jubilació parcial en els termes previstos per la legislació vigent que regula aquesta prestació i que el treballador reuneixi els requisits d'edat, període de carència i antiguitat que exigeix la mateixa i de més circumstàncies.

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 hi hagi la necessitat de formalitzar un contracte de relleu, s'estarà en tot cas al règim legal vigent en cada moment.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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.

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 TREET, 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 30 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

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una comissió paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions previstes en aquest conveni.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà en què, les discrepàncies o així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a comptar de la recepció de l'escrit a de resoldre. Quan no s'hagués demanat la intervenció de la comissió mixta o aquesta no arribés a cap acord, les parts hauran de recórrer al procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter de voluntària, d'acord amb l'Acord interprofessional de Catalunya, existent en cada moment.

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

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

- Gremi Provincial de Distribuïdors d'alimentació de Barcelona, Via Laietana, 32-34, 2n, despatx 64, 08003 Barcelona.
- CCOO Serveis, c / Via Laietana, 16, planta 2^a, 08003 Barcelona.
- SMC-UGT Rambla del Raval, 29-35, planta 4^a de Barcelona 08001.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del que s'ha pactat.

B) Mediar o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

C) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de l'esmentada 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.

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 que 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 els 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, dins d'un període de 18 mesos, no poden superar la duració del contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, coma màxim, 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 es 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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 de les condicions de treball pactades en el present conveni

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a quinze dies, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de Treball.
- b) L'horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives exposades a l'article 82.3 de l'ET i únicament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per la existència de frau, dolo, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar, amb exactitud, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà anar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni col·lectiu a l'empresa. Tant mateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord, les parts es sotmetran a la Comissió Paritària del conveni, i si persisteix la discrepància, s'haurà d'accedir als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 39

Solucions de Conflictes extrajudicials

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i de les empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'indole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Serà també objecte de submissió específica als procediments de conciliació, mediació, i en el seu cas arbitratge, de les condicions tècniques del TLC qualsevol supòsit derivat de violència de gènere, al igual que, les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i de salut laboral.

No obstant l'anterior, en l'àmbit dels conflictes col·lectius regulats en el article 41 y 82 de l'Estatut dels treballadors i els relatius o fonamentats en l'aplicació i/o interpretació del present Conveni, serà requisit previ sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 40

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 EUR, per una sola vegada.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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

Article 41.

Classificació Professional

La classificació del personal són merament indicatives i no impliquen l'obligació de tenir proveïts tots el grups i àrees funcionals indicades en que es divideixen, si les necessitats i el volum de la empresa no ho requereix.

El personal que presta serveis a les empreses es classifica tenint en compte les funcions que fa a cada un dels grups i/o els llocs de treball i les seves àrees funcionals respectivament, segons aquest quadre:

Gr/àrees	Mercantil	Administratiu	Tècnic, d'ofici i subaltern
I	Cap de vendes/compres Cap de personal Encarregat general est.	Cap tresoreria Cap administratiu Cap de informàtica	Cap de magatzem
II	Cap de grup	Cap secció adm. Programador informàtica	Cap secció professional
III	Venedor	Oficial administratiu Oficial de caixa	Operador Oficial manteniment Xofer de 1 ^a repartidor Mosso especialista
IV	Dependent especialista Dependent	Administratiu	Xofer de 2 ^a repartidor
V	Vigilant Personal de neteja	Auxiliar administratiu Auxiliar caixa	Mosso
VI	Aprenent	Aprenent	Aprenent

A) Factors d'enquadrament professional

En la classificació dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni al grup professional s'han ponderat els següents factors:

1. Autonomia, entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de les funcions executades.
2. Formació, concebuda com els coneixements bàsics necessaris per poder complir la prestació laboral pactada, la formació contínua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complet bagatge formatiu i de les experiències.
3. Iniciativa, referida al major o menor seguiment o subjecció a directrius, pautes, o normes en l'execució de les funcions.
4. Comandament, configurat com la facultat de supervisió i ordenació de tasques així com la capacitat d'interpel·lació de les funcions executades pel grup de treballadors sobre el qual s'exerceix comandament i el nombre d'integrants del mateix.
5. Responsabilitat, apreciada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
6. Complexitat, entesa com la suma dels factors anteriors que incideixen sobre les funcions desenvolupades o llocs de treball ocupats.

B) Descripció dels grups i/o llocs de treball

Grup 1

Cap de vendes i/o compres

Es el treballador que te 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 son objecte de l'activitat comercial de les empreses.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Cap de personal

Es 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.

Cap de tresoreria

Es 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

Cap administratiu

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

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, mitja 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 es capaç de desenvolupar per si mateix.

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.

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.

Grup 2

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 es responsable de la disciplina del seu grup, pel que fa a la pràctica completa de la seva comesa.

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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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.

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.

Grup 3

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.

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.

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.

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.

Oficial de manteniment

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

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.

Grup 4

Administratiu

És el treballador que efectua l'entrada de dades al sistema informàtic, extreu llistats predefinits i efectua el seu repàs, confecciona factures, entra al sistema els cobraments efectuats, atén al telèfon, rep 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.

Divendres, 2 d'octubre de 2015

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 fruïteria 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 fruïteria s'aplicaran per assimilació a d'altres especialitats.

Dependent

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

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.

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.

Grup 5

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.

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.

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.

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.

Personal de neteja

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

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Grup 6

Formació

Disposicions addicionals

1. 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 disposicions en matèria de plans d'igualtat i altres mesures de promoció d'igualtat de gènere, concretament la Llei 3/2007.

2. La classificació professional continguda en el present conveni, i l'enquadrament en grups dels diferents llocs de treball existents fins a la data, comporta que en cada un dels grups hi hagi diferents nivells retributius. Sense perjudici que en el present text no es detallin aquests sub nivells econòmics, les parts si volen deixar constància expressa que aquest enquadrament en grups no comporta ni comportarà en els propers texts convencionals, a no ser que hi hagi acord exprés de les parts, increment retributiu que pogués derivar de la simple inclusió d'un lloc de treball en un o altre grup professional.

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.

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 EUR/Km.

Annex I

Taula salarial de referència

Llocs de treball	2013	2014	2015
Cap de vendes i/o compres	1.411,20	1.418,26	1.425,35
Cap de personal	1.411,20	1.418,26	1.425,35
Cap de tresoreria	1.305,48	1.312,01	1.318,57
Cap administratiu	1.355,37	1.362,15	1.368,96
Cap equip informàtica	1.355,37	1.362,15	1.368,96
Encarregat gral. establiment	1.411,20	1.418,26	1.425,35
Cap de magatzem	1.338,27	1.344,96	1.351,69
Cap de grup	1.194,00	1.199,97	1.205,97
Cap de secció professional	1.249,35	1.255,60	1.261,87
Cap secció administrativa	1.319,37	1.325,97	1.332,60
Programador informàtica	1.319,37	1.325,97	1.332,60
Operador	1.245,37	1.251,60	1.257,85
Oficial administratiu	1.245,37	1.251,60	1.257,85
Oficial de caixa	1.245,37	1.251,60	1.257,85
Administratiu	1.166,72	1.172,55	1.178,42
Auxiliar administratiu	1.103,74	1.109,26	1.114,80
Auxiliar caixa	1.142,25	1.147,96	1.153,70
Venedor	1.248,38	1.254,62	1.260,90
Dependent especialista	1.245,37	1.251,60	1.257,85
Dependent	1.213,47	1.219,54	1.225,64
Oficial de manteniment	1.194,42	1.200,39	1.206,39
Xofer primera repartidor	1.194,42	1.200,39	1.206,39
Xofer segona repartidor	1.170,80	1.176,65	1.182,54
Mosso especialista	1.166,72	1.172,55	1.178,42

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 2 d'octubre de 2015

Llocs de treball	2013	2014	2015
Mosso	1.114,31	1.119,88	1.125,48
Vigilant	1.142,27	1.147,98	1.153,72
Personal de neteja	1.132,30	1.137,96	1.143,65
Aprenent de segon any	947,18	951,92	956,68
Aprenent de primer any	947,18	951,92	956,68
Premi vacances (article 11)	207,56	208,60	209,64
Plus càrrega i descàrrega (article 17)	1,33	1,34	1,34
Premi antiguitat 20 anys (article 22)	587,56	590,50	593,45
Premi antiguitat 30 anys (article 22)	1.107,70	1.113,24	1.118,80
Plus carretons elevadors (article 34)	0,92	0,92	0,93
Descompte malaltia (article 9)	3,53	3,55	3,57
Comissió venedors (transitòria 3)	244,03	245,25	246,48

Barcelona, 21 de setembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès