

## ANNEX

## Taula salarial per a l'any 2003

G: grup de treball; SI: salari integrat; A: antiguitat; HE: hora extra; TN: treball nocturn; PF: plus de diumenge i festiu; PN: plus de treball per Nadal; PD: prima per disponibilitat; PFM: plus de torn festiu intersetmanal (mensualitzat); PFD: plus de torn festiu intersetmanal (dia).

	G1	G2	G3	G4	G5	G6
SI	227,24	234,21	243,78	256,32	269,55	289,13
A 3%	6,82	7,03	7,31	7,69	8,09	8,67
A 6%	13,64	14,05	14,63	15,38	16,17	17,35
A 9%	20,45	21,08	21,94	23,07	24,26	26,02
A 12%	27,27	28,11	29,25	30,76	32,35	34,70
A 15%	34,09	35,13	36,57	38,45	40,43	43,37
HE	11,36	11,71	12,19	12,82	13,48	14,46
A 3%	11,70	12,06	12,56	13,20	13,88	14,89
A 6%	12,04	12,41	12,92	13,59	14,29	15,32
A 9%	12,39	12,77	13,29	13,97	14,69	15,76
A 12%	12,73	13,12	13,65	14,35	15,10	16,19
A 15%	13,07	13,47	14,02	14,74	15,50	16,63
TN	19,70	20,33	21,15	22,25	23,39	25,11
A 3%	20,29	20,94	21,79	22,92	24,09	25,86
A 6%	20,88	21,55	22,42	23,59	24,79	26,62
A 9%	21,47	22,16	23,05	24,25	25,50	27,37
A 12%	22,06	22,77	23,69	24,92	26,20	28,12

	G1	G2	G3	G4	G5	G6
A 15%	22,66	23,38	24,32	25,59	26,90	28,88
PF	49,76	49,76	49,76	49,76	49,76	49,76
PN	59,70	59,70	59,70	59,70	59,70	59,70
PD					54,74	54,74
PFM	106,08	109,10	113,28	118,68	124,43	132,91
A 3%	109,26	112,37	116,68	122,24	128,16	136,90
A 6%	112,45	115,65	120,08	125,80	131,90	140,89
A 9%	115,63	118,92	123,48	129,36	135,63	144,87
A 12%	118,81	122,19	126,87	132,92	139,36	148,86
A 15%	121,99	125,47	130,27	136,48	143,10	152,85
PFD	97,93	100,72	104,58	109,55	114,86	122,69
A 3%	100,87	103,74	107,72	112,84	118,31	126,37
A 6%	103,81	106,76	110,86	116,12	121,75	130,05
A 9%	106,74	109,79	113,99	119,41	125,20	133,73
A 12%	109,68	112,81	117,13	122,70	128,64	137,41
A 15%	112,62	115,83	120,27	125,98	132,09	141,09

(05.027.006)

**RESOLUCIÓ**

TRI/3765/2004, de 17 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Anònima Vicente Ferrer, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0800802).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Anònima Vicente Ferrer, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'octubre de 2004, i d'acord amb el que disposa 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Anònima Vicente Ferrer, SA, per als anys 2004-2006 (codi de conveni núm. 0800802) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 17 de novembre de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Traducció del text original signat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu de treball de l'empresa Comercial Anònima Vicente Ferrer, SA, per als anys 2004-2006*

**CAPÍTOL 1****Drets individuals****Article 1****Àmbit d'aplicació**

El present Conveni regeix tot el personal de l'empresa Comercial Anònima Vicente Ferrer, SA, amb domicili social a Barcelona, al carrer de la Ribera, número 2.

**Article 2****Vigència i durada**

El període de vigència d'aquest Conveni és de 3 anys; comença l'1 de gener de 2004 i conclou el 31 de desembre de 2006.

Les condicions econòmiques es retrotrauen a l'1 de gener de 2004 per al primer any de vigència, tret del que estableixin d'una altra manera les disposicions transitòries d'aquest Conveni.

**Article 3****Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu tenen la consideració d'un tot orgànic i indivisible, per la qual cosa cal considerar-lo nul i sense cap efecte en cas que no sigui aprovat totalment.

**Article 4****Compensació i absorció**

Totes les condicions econòmiques i la resta de beneficis que recull aquest Conveni col·lectiu s'han de considerar en conjunt i en còmput anual.

**Article 5****Denúncia i revisió**

Pot denunciar el present Conveni col·lectiu qualsevol de les parts legitimades a aquest efecte. La denúncia s'ha de fer per escrit i a través de qualsevol dels procediments fefaents admesos en dret. Cal donar raó a l'altra part de la denúncia efectuada d'acord amb el paràgraf ante-

rior abans del tercer mes anterior a la data del seu venciment; altrament, el Conveni es proroga automàticament.

#### Article 6 *Condicions més beneficioses*

Totes les condicions econòmiques contingudes en aquest Conveni s'estableixen amb caràcter de mínimes. Conseqüentment, en els treballadors que gaudeixin de condicions més favorables respecte al que s'ha pactat en el present Conveni subsisteixen les dites condicions més beneficioses.

### CAPÍTOL 2 *Contractació i ocupació*

#### Article 7 *Classificació professional*

La classificació del personal en les categories que recull la taula salarial del present Conveni és merament indicativa i no implica l'obligació de tenir proveïdes totes les places i categories esmentades si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

Pel que fa a retribucions, cal atènyer-se a la retribució assignada a cada categoria sempre que es facin les funcions específiques establertes per a la categoria i, per tant, s'ha de tenir en compte el que s'estableix per als casos de treball en categoria superior i inferior i col·locació de personal amb capacitat disminuïda.

#### Article 8 *Classificació segons la permanència*

El personal, segons la seva permanència, es classifica en fix o amb contracte de durada determinada.

Els contractes de durada determinada s'han de regir pel que estableixin les disposicions legals d'aplicació per a cada una de les modalitats emprades.

D'acord amb el que estableix el present Conveni, la retribució de jornades inferiors a la completa és assignada a prorrata del temps treballat.

#### Article 9 *Categories professionals*

El personal de l'empresa es classifica segons les categories professionals que es detallen en l'escala salarial de l'annex 1, la qual cosa no implica l'obligació de tenir cobertes totes les categories que hi consten.

Si per necessitats organitzatives l'empresa necessita crear noves categories professionals, prèviament ha d'informar-ne la Comissió Paritària perquè les aprovi o les denegui tenint en compte les justificacions donades per l'empresa.

Els xofers han d'acomplir les tasques de classificació de les comandes que cal repartir corresponents a la ruta que tinguin assignada, incloent-hi la documentació, la correspondència, els productes, etc., de la comanda.

També han de carregar el vehicle i comprovar el full de ruta.

Quan portin la comanda al client han de recollir els coves del repartiment anterior.

El xofer es responsabilitza de l'import de les multes o sancions que puguin derivar de les infraccions al codi de circulació, exceptuant aquelles com a conseqüència de parada i estaciona-

ment davant el local on s'efectuï la càrrega i descàrrega.

El xofer no es responsabilitza de l'import de les multes o sancions que puguin derivar de la LOTT (Llei d'ordenació dels transports terrestres), com ara documentació, recanvis i eines, etc., sempre que no siguin degudes a la negligència del xofer.

De la categoria d'ajudant s'ha d'ascendir a la de dependent i de la categoria d'auxiliar administratiu s'ha d'ascendir a la d'administratiu quan es romangui 3 anys en les categories d'ajudant i auxiliar administratiu, sens perjudici del règim transitori que estipulen les disposicions transitòries d'aquest Conveni.

#### Article 10 *Igualtat en el treball*

S'han d'entendre nul·les i sense efecte les clàusules i pràctiques que impliquin discriminacions desfavorables per raó d'edat i també en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball. També és nul·la i no té efectes (per tant, queda proscriu) qualsevol discriminació desfavorable per raó de sexe, origen, estat civil, raça, condició social i idees polítiques o religioses.

#### Article 11 *Cessament voluntari*

El personal que es proposi cessar voluntàriament en l'empresa ho ha de comunicar a la Direcció amb una antelació de 15 dies a la data en què hagi de deixar de prestar els seus serveis. Aquesta comunicació s'ha d'efectuar per escrit i amb acusament de recepció.

L'incompliment per part del treballador d'aquest preavís dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import del salari d'1 dia per cada dia d'endarreriment en el preavís fixat.

Igualment, l'incompliment per part de l'empresa d'avisar si té aquesta obligació per la naturalesa del contracte comporta que aquesta hagi d'abonar al treballador, juntament amb la liquidació, l'import del salari d'1 dia per cada dia de retard a fer el preavís.

L'empresa ha de comunicar als treballadors les denúncies i els preavisos per extinció dels contractes, adjuntant una proposta de quitança a l'esmentada comunicació.

### CAPÍTOL 3 *Condicions econòmiques*

#### Article 12 *Taula salarial*

A tots els treballadors afectats per aquest Conveni se'ls ha d'aplicar la taula annexa.

Per a cada any de vigència del Conveni, l'increment salarial ha de ser igual a l'increment de l'IPC del conjunt de l'Estat més 0,5 punts. (A l'efecte pràctic s'estableix que la taula annexa reflecteixi els salaris de l'any 2003 després de regularitzar-los segons l'IPC. Per tant, quan es publiqui l'índex definitiu o variació real de l'IPC de l'any 2004 s'ha de confeccionar la taula definitiva, la qual s'ha de presentar al registre del Departament de Treball de la Generalitat.)

A compte de l'increment salarial, el primer any de vigència (2004) s'ha de pagar la previsió

de l'increment de l'IPC estatal més 0,50 punts, és dir, un 2,5% i s'han de liquidar els endarreriments a l'agost de 2004. Quan al començament de l'any 2005 es conegui la variació real de l'IPC de l'any anterior, s'ha de fer la corresponent regularització, que s'ha d'abonar dins dels 2 primers mesos de l'any. En anys successius, s'han de pagar a compte les respectives previsions de l'IPC estatal per als dits anys més 0,50 punts des del començament de l'any, sens perjudici de les regularitzacions posteriors, que han de ser abonades dins dels 2 primers mesos de l'any. Amb motiu de les regularitzacions s'han de confeccionar i registrar les taules definitives dels anys corresponents, segons el que estableix el segon paràgraf d'aquest article per a l'any 2004.

L'augment percentual s'aplica als conceptes de salari base o de conveni, antiguitat, PESC04 i prima romanent.

#### Article 13 *Augments per antiguitat*

Els treballadors compresos en l'àmbit personal del present Conveni han de percebre augments periòdics per anys de servei, consistents en l'abonament de quadriennis en la quantia del 5% del salari de conveni que figura en la taula salarial corresponent a la categoria en què estiguin classificats.

#### Article 14 *Gratificacions extraordinàries*

Les gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal consisteixen en 1 mensualitat, que inclou els augments per antiguitat, PESC04 i prima romanent. Aquestes gratificacions s'abonen el primer dia hàbil després del 15 de juliol pel que fa a la d'estiu i el dia 15 de desembre, o si cau en festiu el dia hàbil anterior, quant a la gratificació de Nadal.

#### Article 15 *Gratificació de març*

S'estableix una paga extraordinària en funció de les vendes i els beneficis, pagadora el primer dia hàbil després del 15 de març. Es fixa en una mensualitat consistent en el sou assenyalat per a cada categoria professional en la taula salarial del Conveni, incrementat amb els augments per antiguitat, PESC04 i prima romanent.

#### Article 16 *Garanties personals*

Les situacions personals que, en còmput anual, excedeixin les del Conveni s'han de respectar i mantenir estrictament com a garantia *ad personam*.

### CAPÍTOL 4 *Temps de treball*

#### Article 17 *Jornada laboral*

Durant els 3 anys de vigència del Conveni, la jornada laboral és de 40 hores setmanals de feina efectiva per a tots els treballadors afectats pel Conveni, tant a jornada partida com a jornada continuada. En còmput anual és de 1.826,27 hores.

S'entén per partida la jornada en què hi hagi un descans ininterromput d'1 hora com a mínim.

Tota la plantilla, independentment del torn i horari de cada treballador, ha de treballar el dissabte en què es dugui a terme l'inventari anual, i com a compensació té una jornada de descans, que s'ha d'establir de comú acord entre la Direcció i cada afectat (és a dir, les persones que aquest dissabte en concret no haurien de treballar si no es fes l'inventari).

#### Article 18 Vacances

Cada any natural, tots els treballadors compresos en l'àmbit personal del present Conveni tenen un període de vacances retribuïdes de 30 dies naturals, no substituïble per compensació econòmica. El període esmentat s'ha de reduir proporcionalment en el cas que els treballadors no compleixin 1 any d'alta a l'empresa.

El període general preferent de gaudi per torns (tret del personal de temporada) s'estén de l'1 de juliol al 30 de setembre, i cada any es fixa de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. Després d'això, com a màxim el 30 d'abril de cada any, l'empresa ha d'establir el calendari de vacances individualitzat a fi que els treballadors coneguin les dates que els corresponen, fixades sense tenir en compte l'antiguitat.

Si un treballador cessa en el transcurs de l'any té dret a la part proporcional de vacances a raó del temps treballat.

La situació de baixa per incapacitat temporal degudament documentada i acreditada per la Seguretat Social interromp el període de vacances del treballador.

#### Article 19 Llicències retribuïdes

El treballador, previ avís i amb justificació, pot absentar-se de la feina amb dret a percebre el salari base o de conveni i els complements personals pels motius i el temps que es detallen a continuació:

a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o formalització de relació de parella mitjançant inscripció al registre oficial corresponent.

b) 2 dies, que poden ampliar-se fins a 2 dies més si el treballador necessita fer un desplaçament superior a 200 quilòmetres, en el cas de naixement de fill i en el cas de mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat del treballador o el seu cònjuge.

c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, sempre que hi hagi citació.

i) Les hores necessàries per assistir a exàmens finals, de caràcter acadèmic o oficial; s'ha d'aportar la justificació administrativa corresponent.

S'acorda que poden ampliar-se els 4 dies de llicència que preveu l'apartat b) del present article sempre que el treballador afectat ho sol·liciti per telèfon o telegrama i posteriorment en justifiqui la necessitat. Aquests dies són a compte del període de vacances individual.

A més dels permisos que estableix la legislació laboral, s'acorda un permís addicional de fins a 4 jornades de treball completes a l'any o prorata en el cas dels treballadors que no hagin complert 1 any d'antiguitat en l'empresa.

Per al gaudi d'aquest permís, el treballador l'ha de sol·licitar a l'empresa amb una antelació suficient. L'empresa es reserva el dret de denegar aquest permís en el cas de concurrència amb períodes de vacances, baixes laborals o permisos d'altres treballadors que exerceixin la mateixa funció que el sol·licitant.

Si el personal que va a gaudir del període de vacances reglamentat encara no ha gaudit de les 4 jornades establertes per permisos addicionals, aquestes jornades de permís les pot acumular seguidament als dies establerts per al període de vacances, de comú acord entre empresa i treballador.

Les 4 jornades de permís addicionals han de ser absorbides automàticament en el cas que l'autoritat laboral imposi una reducció de la jornada anual màxima establerta amb caràcter general per a tots els treballadors que impliqui una disminució de la jornada laboral a l'empresa i també en el cas que l'autoritat laboral imposi una ampliació del període de vacances mínim establert amb caràcter general per a tots els treballadors que provoqui una prolongació del període de vacances de l'empresa.

#### Article 20 Hores extraordinàries

Se suprimeixen amb caràcter general les hores extraordinàries. Quan s'hagin de fer, cal atènyer-se al que estableix la legislació laboral amb caràcter general. L'any 2004, la seva remuneració és de 10,80 euros; el 2005 i el 2006, en cada un d'aquests anys, s'han d'incrementar en el mateix percentatge que el salari, sens perjudici del que estableixen les disposicions transitòries d'aquest Conveni.

#### CAPÍTOL 5 Conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

##### Article 21 Preeminència

Quant al reconeixement de drets per cura de fills menors i familiars i també per maternitat, lactància i altres matèries, cal atènyer-se al que disposen l'actual Llei de conciliació de la vida familiar (Llei 39/1999) i l'Estatut dels treballadors i també les futures disposicions legals aplicables al seu moment.

#### CAPÍTOL 6 Salut laboral, beneficis social i règim disciplinari

##### Article 22 Prevenició de riscos laborals

L'empresa i els treballadors afectats per aquest Conveni han de complir estrictament les disposicions sobre prevenció de riscos laborals que estableixen la Llei 31/1995, de 8 de novembre, el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, i les disposicions legalment aplicables.

##### Article 23 Revisió mèdica

Cada any l'empresa sotmet el seu personal a un examen mèdic, que es fa a través de l'Institut Territorial d'Higiene del Treball, la mútua patronal o el servei mèdic de l'empresa, i inclou l'examen ginecològic per al personal femení.

#### Article 24 Roba de feina

L'empresa ha de proporcionar al treballador que l'hagi de fer servir un determinat tipus de vestit. Conseqüentment, ha de facilitar la roba adequada perquè pugui disposar de 2 uniformes anuals.

Les roba de feina no es considera propietat del treballador i per a la seva reposició ha de lliurar la roba usada.

#### Article 25 Jubilacions

L'empresa ha d'abonar al personal que sol·liciti la jubilació entre els 60 anys i els 65, segons els anys d'antiguitat, els mòduls corresponents segons l'escala següent (1 mòdul = salari base + antiguitat + prima romanent + PESCO4 que percebi el treballador al mes immediatament anterior al de la sol·licitud de la jubilació):

E: edat jubilació; + 10: més de 10 anys; + 20: més de 20 anys; + 30: més de 30 anys.

E	+ 10	+ 20	+ 30
60 anys	2,00	3,33	5,33
61 anys	1,67	2,67	4,33
62 anys	1,33	2,00	3,33
61 anys	1,00	1,67	2,33
64 anys	0,67	1,00	2,00
65 anys	0,33	0,67	1,33

En el cas que l'actual edat de jubilació establerta amb caràcter general als 65 anys i amb una percepció del 100% de pensió si es tenen 35 anys de cotització es redueixi per mitjà de disposicions generals, les mensualitats que s'han de percebre també han de tenir la reducció proporcional que resulti.

#### Article 26 Excedència i suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball

Cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors.

#### Article 27 Faltes i sancions

L'exercici de la facultat sancionadora per incompliments laborals correspon a la Direcció de l'empresa, que s'ha d'ajustar en la imposició de sancions als tràmits que preveu la legislació aplicable.

Els treballadors poden ser sancionats per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableix tot seguit.

Les faltes que cometin els treballadors es classifiquen, segons la importància i la transcendència, en lleus, greus i molt greus.

##### A) Faltes

###### 1. Lleus

a) Les de descuit, error o demora en l'execució de qualsevol tasca.

b) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina si és superior a 15 minuts en 1 mes.

c) La manca de preavís si es falta a la feina per un motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

d) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'aquest abandó s'origina un perjudici greu a l'empresa, aquesta falta es pot considerar greu o molt greu, segons els casos.

e) Petites descurances en la conservació del material, incloent-hi l'uniforme i els estris de treball.

f) No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

h) Les discussions amb els companys de treball a dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.

### 2. Greus

a) La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina si és superior a 30 minuts en 1 mes.

b) Faltar 1 dia a la feina durant el període d'1 mes sense causa justificada.

c) Lliurar-se a jocs i distraccions, siguin els que siguin, estant de servei.

d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de treball. Si aquesta desobediència implica un trencament manifest de la disciplina o si en deriva un perjudici per a l'empresa o afecta la salut o la higiene laboral, es pot considerar falta molt greu.

e) La descurança important en la conservació dels gèneres o els articles de l'establiment o en l'uniforme i els estris de treball.

f) Fer feines particulars, sense el permís corresponent, durant la jornada laboral, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.

g) Discussions molestes amb els companys de feina en presència de públic.

h) Fumar en els llocs en els quals estigui prohibit d'acord amb la senyalització.

i) La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i havent-hi hagut comunicació escrita.

j) La no-aportació de la baixa per incapacitat temporal dins del termini legalment establert i la no-aportació dels comunicats de confirmació.

### 3. Molt greus

a) Faltar 3 dies a la feina durant el període de 2 mesos sense causa justificada.

b) Frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol persona al servei de l'empresa en l'àmbit de la relació de treball; fer negociacions de comerç de la indústria per compte propi o d'una altra persona i vendre's o cobrar-se a si mateix sense l'autorització expressa de l'empresa.

c) Simular malaltia o accident.

d) Simular la presència d'un altre treballador, fixtant o signant per ell.

e) La manca notòria de respecte o consideració al públic.

f) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa.

g) El robatori, el furt o la malversació comesos dins o fora de l'empresa.

h) L'embriaguesa o la drogodependència manifestada en la jornada laboral, sempre que consti un advertiment o sanció prèvia.

i) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar dades internes de l'empresa.

j) Els mals tractes de paraula o de fet, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i al públic en general.

k) La manca de netedat continuada i habitual tal que pugui afectar el procés productiu o la imatge de l'empresa.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.

m) La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometi en un període de 6 mesos des de l'anterior.

n) Atemptar contra el dret al respecte de la intimitat i la deguda consideració de la dignitat. Es considera assetjament sexual en el treball qualsevol comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que tingui lloc en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que el fa sap o ha de saber que aquest comportament no és desitjat o no ha de ser suportat per la persona que n'és objecte.

### B) Sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions d'acord amb els termes que estipula aquest Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador.

Per faltes lleus: amonestació per escrit; suspensió de sou i feina de fins a 3 dies.

Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 dies a 20 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies; acomiadament.

### C) Prescripció

Les sancions es consideren prescrites al cap de 10 dies per a les faltes lleus, al cap de 20 dies per a les faltes greus i al cap de 60 dies per a les faltes molt greus, des que l'empresa en té coneixement. En tot cas, prescriuen al cap de 6 mesos des que es cometi la infracció.

## CAPÍTOL 7

### Drets col·lectius

#### Article 28

##### Representació dels treballadors

Pel que fa als sistemes de representació, nombre, modalitats i procediments electorals, així com garanties i drets per als representants dels treballadors en l'empresa, dins dels àmbits que preveu aquest Conveni, cal atènyer-se a la legislació general que s'apliqui al seu moment.

El Comitè d'Empresa o els delegats de personal han de conèixer els contractes de treball escrits de les diferents modalitats de contractació, quan es formalitzin per escrit, excepte els que es refereixin a la contractació de relacions laborals especials.

#### Article 29

##### Acumulació d'hores

Els membres del Comitè d'Empresa o els delegats de personal poden renunciar a tot o part del crèdit d'hores que la Llei els reconegui a favor d'altres membres, mitjançant la notificació per escrit a la Direcció.

Perquè es pugui donar aquesta acumulació cal que l'empresa no s'hagi oposat al termini de 30 dies des de la publicació del Conveni en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, mitjançant una comunicació fefaent a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu.

Els delegats sindicals, si n'hi ha, disposen, en conjunt i per central sindical, de 15 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions.

Les hores sindicals dels representants dels treballadors i delegats sindicals es poden acumular trimestralment. Aquest control el porta a terme la central sindical.

#### Article 30

##### Comitè de Salut Laboral

Els comitès de salut laboral han de funcionar d'acord amb el que estableix la Llei de prevenció de riscos laborals (Reial decret 31/1995, de 8 de novembre).

#### Article 31

##### Tauler d'anuncis

Es disposa d'un tauler d'anuncis per a la utilització dels representants del personal amb finalitats informatives pròpies de la seva comessa.

Cal situar-lo fora de la vista del públic, en un lloc visible.

#### Article 32

##### Inviolabilitat de la persona treballadora

El treballador té dret a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat. Només es poden fer registres sobre la persona del treballador, en els seus armariets i efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni empresarial i del dels altres treballadors de l'empresa dins del centre de treball i en hores de feina. En el registre s'ha de respectar al màxim la dignitat i la intimitat del treballador i és necessària l'assistència d'un representant legal dels treballadors o, si no és al centre de treball, d'un altre treballador de l'empresa, sempre que sigui possible.

#### Article 33

##### Comissió Paritària

Les dues parts negociadores acorden establir una Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present Conveni.

La Comissió Paritària és integrada paritàriament per 3 representants dels treballadors i per 3 representants de l'empresa, els quals han d'eleger 1 o 2 secretaris entre ells i un únic president sense vot de qualitat.

Aquesta Comissió pot recórrer als serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors els ha de designar lliurement cadascuna de les parts.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària tenen el caràcter d'ordinaris o extraordinaris. Qualsevol de les parts signants pot decidir aquest caràcter.

En el primer cas, la Comissió Paritària ha de resoldre en el termini de 15 dies, i en el segon, en el màxim 7 dies.

Pot convocar a la Comissió Paritària, indistintament, qualsevol de les parts que la integren.

La comesa de la Comissió Paritària és, entre d'altres, la interpretació d'aquest Conveni.

A requeriment de les parts, ha de mitjançar, conciliar o arbitrar en el tractament i la solució de totes les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que puguin sorgir en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

La Comissió Paritària només entén de les consultes que, sobre la interpretació del Conveni, mediació, conciliació i arbitratge, individuals o col·lectives, li siguin presentades a través d'algun dels signants.

De forma obligatòria i prèvia a la via administrativa i jurisdiccional, ha d'intervenir en els conflictes col·lectius que hi hagi a l'empresa per aplicació o interpretació del Conveni, si no es vol incórrer en nul·litat.

#### Article 34

##### *Tribunal Laboral de Catalunya*

Sens perjudici del que disposa l'article precedent, tant l'empresa com els treballadors afectats per aquest Conveni s'han de sotmetre expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es puguin suscitar i concretament les discrepàncies sorgides durant la vigència del Conveni col·lectiu pel que fa a interpretació, compliment i incompliment del Conveni.

#### CAPÍTOL 8

##### *Organització de la feina*

#### Article 35

##### *Mobilitat funcional*

Atesa la reduïda estructura de què disposa l'empresa, la mobilitat funcional global en el seu si, que s'ha d'efectuar sens perjudici dels drets econòmics i professionals del treballador, no té cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional.

S'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació segons recull aquest Conveni.

#### Article 36

##### *Hora de lliurament*

S'acorda per al procés d'extracció de comandes que aquestes han d'estar totalment confeccionades i enllestides per al repartiment en els horaris següents:

- Torn de matí
- Ruta: 8 hores i 45 minuts
- Torn: 11 hores i 25 minuts
- Torn de tarda
- Ruta: 16 hores
- Torn: 18 hores i 25 minuts

La reposició del gènere en relació amb la venda diària és responsabilitat primera dels encarregats i del cap de magatzem, que han de vetllar per la distribució horària correcta segons les necessitats, perquè el flux diari de vendes es correspongui amb el total diari de reposició de producte al magatzem, sempre que no falti més d'1 extractor per torn per causa d'incapacitat temporal o accident laboral.

Com que el nivell de qualitat (entès com l'absència d'errors en l'extracció del producte i la confecció de comanda) té la màxima importància i defineix la imatge general de l'empresa, l'encarregat o cap de magatzem ha de vetllar perquè el nivell tolerable d'errors disminueixi i no augmenti en cap cas.

El nombre de persones necessàries en el magatzem no ha d'excedir les 19 amb caràcter general, distribuïdes en els 2 torns de matí i tarda, segons les necessitats.

Quan calgui, sobretot en les hores punta d'extracció, l'encarregat de torn ha d'ocupar la plaça d'extractor.

#### Article 37

##### *Incentius per al personal de magatzem*

Sempre que es compleixi el que estableix l'article 36, el personal de plantilla de magatzem ha de percebre un incentiu denominat "línies", que es merita en cada un dels mesos de l'any tret de l'agost, en què no es merita i no es percep. Les quantitats que s'estableixen s'han de repartir segons s'assoleixin les mitjanes mensuals de línies, les quals es compten de dilluns a divendres. Són les següents:

- De 0 a 5.000 línies: 0 euros
- De 5.001 a 10.000 línies: la meitat de 1.985,45 euros.
- De 10.001 a 15.000 línies: 1.985,45 euros.
- De 15.001 a 20.000 línies: una vegada i mitja 1.985,45 euros.
- 20.001 o més línies: el doble de 1.985,45 euros.

#### Article 38

##### *Premi per a administració i presa de comandes*

S'estableix una compensació addicional en concepte de productivitat de 18,03 euros mensuals per treballador que faci aquestes comeses.

#### Article 39

##### *Comissió de Seguiment*

S'acorda crear una comissió de seguiment, composta per un membre del Comitè d'Empresa, l'encarregat general de magatzem i el director o una personal designada per ell, perquè en el cas de diferència de criteris sobre les causes de possibles retards en el lliurament del producte, emeti un informe sobre el cas amb l'objecte que la Direcció pugui resoldre el que sigui procedent en relació amb el fet esdevingut i prendre les mesures oportunes.

#### Article 40

##### *secció de Recepció de Comandes*

Es crea un fons de 99,17 euros que s'han de repartir entre els treballadors que fan les trucades telefòniques als clients per recollir comandes.

El repartiment ha de ser proporcional a les línies efectuades i el pagament s'ha d'efectuar a mes vençut sobre el total de línies acumulades per cada telefonista al mes anterior.

#### DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Amb efectes des de l'1 de juliol de 2004, l'empresa ha de passar els actuals dependents i extractors 25 a dependents majors i els actuals oficials administratius B a oficials adminis-

triatius A. Seguidament ha de garantir amb caràcter *ad personam*, mitjançant un plus específic de salvaguarda conveni 2004 (PESC04 a la nòmina), als treballadors acabats d'ascendir i als restants dependents majors i oficials administratius A que ho són ara (els quals a continuació, per aplicació del nou Conveni, també han de passar a integrar-se a les categories acabades de crear de dependent i administratiu, respectivament) la diferència entre la remuneració corresponent a la nova categoria de conveni i la corresponent a la categoria desapareguda. A aquesta diferència se li ha d'aplicar el percentatge d'increment del Conveni.

2. Com que s'ha negociat en aquest Conveni col·lectiu que de la categoria d'ajudant s'ha d'ascendir a la de dependent i de la categoria d'auxiliar administratiu s'ha d'ascendir a la d'administratiu quan es romangui 3 anys en les categories d'ajudant i auxiliar administratiu, els auxiliars administratius i els ajudants adscrits a aquestes categories abans del 30 de juny de 2004 han d'ascendir automàticament al cap de 2 anys de l'ingrés en aquestes.

3. A partir de l'1 de juliol de 2004, els xofers de la plantilla han de cobrar el plus de jornada partida, si bé la quantitat que han de cobrar per aquest concepte, tant ells com la resta de personal que el cobri en data 30 de juny de 2004, s'ha de mantenir amb caràcter *ad personam*, ja que desapareix el concepte del text dels articles del Conveni.

4. A partir de l'1 de juliol de 2004, les hores extres s'han d'abonar segons el que disposa l'article 20.

5. La regulació i la quantitat de 1.985,45 euros que estableix l'article 37 per al repartiment de l'incentiu línies regeixen a partir de l'1 de gener de 2005. El règim de l'any 2004 és el següent:

- a) L'anterior fins al maig inclusivament (que s'abona al juny).
- b) De l'1 de juny al 31 de desembre (tret de l'agost, que no es merita i no es cobra), segons aquesta escala:
  - De 0 a 5.000 línies: 0 euros
  - De 5.001 a 10.000 línies: la meitat de 2.123 euros
  - De 10.001 a 15.000 línies: 2.123 euros
  - De 15.001 a 20.000 línies: una vegada i mitja 2.123 euros
  - 20.001 o més: el doble de 2.123 euros

#### ANNEX 1

##### *Nivells salarials any 2004*

	Euros
Grup 1	
Director tècnic .....	20.803,72
Gerent .....	35.200,69
Director .....	20.803,72
Cap de vendes .....	15.152,86
Cap de compres .....	15.152,86
Cap de magatzem .....	13.690,83
Cap de secció .....	14.425,25
Grup 2	
Encarregat secció .....	12.342,32
Inspector de vendes .....	12.416,59
Caixer .....	14.013,41

	Euros
<b>Grup 3</b>	
Xofer .....	11.294,52
Dependent .....	11.981,57
Administratiu .....	11.572,87
<b>Grup 4</b>	
Ajudant .....	10.308,48
Auxiliar administratiu .....	10.820,16
Secretari/ària de direcció .....	11.158,45
Cobrador .....	10.867,64
Vigilant .....	10.754,76
Personal de neteja .....	10.566,80
<b>Grup 5</b>	
Formació primer any .....	6.871,20
Formació segon any .....	7.902,00

(05.017.028)

## RESOLUCIÓ

TRI/3766/2004, de 17 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa *Terminales Portuarias, SL* (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2008 (codi de conveni núm. 0810011).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa *Terminales Portuarias, SL* (centre de treball de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de juliol de 2004 i d'acord 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

## RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa *Terminales Portuarias, SL* (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2008 (codi de conveni núm. 0810011) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 17 de novembre de 2004

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

*Traducció del text original signat per les parts*

CONVENI  
*col·lectiu de treball de l'empresa Terminales Portuarias, SL (centre de treball de Barcelona), per als anys 2004-2006*

CAPÍTOL 1  
*Àmbit d'aplicació*

Article 1  
*Àmbits funcional i territorial*

El Conveni col·lectiu és d'aplicació a tots els treballadors de l'empresa *Terminales Portuarias, SL* del centre de treball de Barcelona les categories professionals dels quals estiguin incloses en l'annex 1 del Conveni.

Article 2  
*Àmbit temporal. Vigència i durada*

El Conveni col·lectiu entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2004 i té una vigència de 3 anys. Els seus efectes finalitzen el 31 de desembre de 2006.

Totes dues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni un mes abans de finalitzar la vigència d'aquest.

Article 3  
*Revisió o rescissió*

La denúncia per a la rescissió o revisió del Conveni la pot formular qualsevol de les parts mitjançant un escrit raonat, en el qual s'han de detallar els punts que han de ser objecte de revisió. Aquest escrit cal lliurar-lo a l'altra part amb una antelació mínima de 3 mesos a la data del seu venciment.

Article 4  
*Pròrroga*

Si cap de les parts no fa la denúncia per a la revisió o rescissió del Conveni, aquest quedarà prorrogat per períodes successius d'1 any.

Article 5  
*Vinculació a la totalitat*

Les condicions que aquí es pacten formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment.

En allò que no es preveu en aquest Conveni cal atènyer-se al que disposen les normes de caràcter general i el Conveni col·lectiu general de la indústria química.

Article 6  
*Garanties personals*

Cal respectar a títol individual les condicions de treball que siguin superiors a les que s'estableixen en aquest Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual.

CAPÍTOL 2  
*Organització de la feina*

Article 7

L'organització de la feina, d'acord amb el que prescriu aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.

L'organització de la feina té per objecte l'assoliment a l'empresa d'un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts que la integren: Direcció i treballadors.

No obstant la facultat al·ludida, l'empresa ha d'escoltar la representació dels treballadors en les propostes que formulin en relació amb l'organització i la racionalització de la feina, de conformitat amb la legislació vigent i el que s'estableix en aquest Conveni.

Article 8  
*Nova organització de la jornada laboral*

Atesa la naturalesa de l'activitat de l'empresa, hi ha feines que ineludiblement s'han de fer fora de l'horari de treball normal.

Fins ara per fer aquestes feines l'organització laboral es basava a fer hores desplaçades, la realització de les quals estava regulada al Conveni de l'empresa. La dinàmica de l'activitat empresarial ha demostrat que poder ampliar la capacitat del servei per als clients durant les 24 hores de tots els dies de l'any constitueix una necessitat productiva i comercial, que pot afectar la viabilitat empresarial en un futur.

Per aquest motiu, les parts negociadores del Conveni han preacordat establir una nova organització de la jornada laboral. Respecte a la fixada a l'anterior Conveni, aquesta incorpora per als operaris de planta un sistema de torns de treball basats en 5 equips que han d'assegurar l'activitat del centre de treball de Barcelona durant les 24 hores dels 365 o 366 dies de l'any mitjançant l'aplicació rotativa de la prestació de serveis. El preacord, subscrit el 28 de maig de 2004, s'incorpora com a annex 3 al text del Conveni, mitjançant la regulació que es detalla als apartats següents, que s'han d'aplicar a partir de l'aplicació efectiva del nou sistema.

1. S'estableix un complement personal de 2.200 euros bruts anuals per a tot el personal adscrit a operacions i manteniment que estigui en plantilla l'1 de gener de 2004. Té un caràcter no absorbible i no compensable i està sotmès als increments periòdics salarials de caràcter general. Aquest complement té per objecte contribuir el canvi organitzatiu esdevingut a l'empresa en virtut de l'esmentat preacord signat el 28 de maig de 2004. L'annex 5 conté una llista detallada.

2. La plantilla del personal d'operacions i manteniment està integrada pels 3 grups de treballadors següents:

- personal adscrit a torns variables
- personal adscrit a torn fix
- personal de manteniment

3. Personal de torns variables

Està dividit en 5 equips de treball que han d'assegurar, mitjançant un sistema rotatiu, l'activitat del centre de treball de Barcelona les 24 hores dels 365 o 366 dies de l'any.

Tot el personal en plantilla l'1 de gener de 2004 que estigui adscrit a torns variables de