

DEPARTAMENT DE TREBALL, INDÚSTRIA, COMERÇ I TURISME

- RESOLUCIÓ TIC/3634/2003, de 8 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355). (Pàg. 23302)

[[Sumari](#) || [Índex del sumari](#) || [Diaris Oficials disponibles](#) || [Inici](#)]

RESOLUCIÓ

TIC/3634/2003, de 8 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província, subscrit pel Gremi Provincial de Distribuïdors d'Alimentació de Barcelona, CCOO i la UGT el dia 7 d'abril de 2003, l'acta de la Comissió Paritària de 10 de juny de 2003 i l'acta de representació de la Comissió Negociadora de 2 d'octubre de 2003, i de conformitat 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 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració parcial de diversos departaments de la Generalitat,

Resolc:

.1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006 (codi de conveni núm. 0801355) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació.

.2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el DOGC.

Barcelona, 8 d'octubre de 2003

Francisca Antolinos i Jiménez

Subdirectora general d'Afers Laborals

i d'Ocupació a Barcelona

Transcripció literal del text original signat per les parts

CONVENI col·lectiu de treball de distribuïdors majoristes d'alimentació de Barcelona i província per als anys 2003-2006

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu de treball obliguen la totalitat de les empreses i els treballadors dedicats al comerç als establiments denominats distribuïdors majoristes d'alimentació que no estiguin subjectes a cap conveni de la seva activitat específica.

Article 2

Àmbit territorial

Afectarà Barcelona i la seva província, per la qual cosa quedaran incloses dins les normes del present Conveni les empreses o sucursals domiciliades en aquesta província o que en el futur s'hi estableixin.

Article 3

Vigència

El present Conveni col·lectiu de treball entra en vigor a comptar de l'1 de gener de 2003, amb independència de la seva publicació al DOGC.

Article 4

Durada

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de 4 anys i finalitzarà el 31 de desembre de 2006. Ambdues parts es comprometen conjuntament a iniciar les deliberacions, prèvia denúncia del present Conveni amb una antelació d'1 mes a la seva fi, a partir de l'1 de gener de 2007.

Article 5

Absorció i compensació

Totes les millores i els augments que existeixin en cada empresa a compte del Conveni i les realitzades a comptar des de l'1 de gener de 2002 poden ser compensats i absorbits totalment.

Article 6

Ingressos i períodes de prova

S'estableixen els períodes de prova següents:

1. Trenta dies per al personal no especialitzat així com el personal especialitzat i els caps de secció.
2. Tres mesos per als tècnics, venedors, agents de vendes i altre personal titulat.

Article 7

Retribucions i revisió salarial

Increment salarial per al primer any

La taula salarial vigent per a l'any 2002 s'incrementarà en un 3%.

Per als anys 2004, 2005 i 2006, els increments salarials seran els previstos pel Govern.

Revisió salarial per al primer any

Si l'IPC real de 2003 fos superior a l'increment del 3%, es procedirà a la revisió, en l'excés, i s'abonaran els endarreriments acreditats per aquest concepte des de l'1 de gener de 2003.

Revisió salarial per al segon, tercer i quart anys

Per als anys 2004, 2005 i 2006 s'aplicarà l'IPC real, incrementat en el 0,25%, i s'abonaran els endarreriments acreditats per aquest concepte des de l'1 de gener de cada any.

Article 8

Gratificacions extraordinàries

Les empreses afectades per aquest Conveni han de pagar als seus treballadors una gratificació de caràcter extraordinari equivalent a 30 dies de salari base i plus vinculació, si escau, en les dates següents: 22 de març, 22 de juny i 22 de desembre.

Les 3 gratificacions extraordinàries previstes en aquest article podran prorratejar-se per acord previ i majoritari entre empreses i representants dels treballadors.

Les empreses que han anat pagant aquestes gratificacions de forma prorratejada ho poden continuar fent.

Article 9

Plus de vinculació

Als treballadors que l'1 de gener tinguin plus de vinculació com a garantia ad personam se'ls l'actualitzarà cada any amb l'increment del Conveni i la revisió salarial, si s'escau.

Article 10

Malaltia i accident de treball

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

En cas de malaltia percebran el 100% del salari de nòmina, i se'ls descomptarà la quantitat de 2,66 euros per 25,5 dies per 1 mes complet o el seu equivalent prorratejat.

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

Article 11

Garantia ad personam

S'han de respectar les situacions personals que excedeixin el pactat, les quals s'han de mantenir estrictament ad personam.

Article 12

Vacances

El període de vacances serà de 22 dies laborables, sense que en cap cas aquest còmput suposi menys de 30 dies naturals, a gaudir entre l'1 de juny i el 30 de setembre, inclusivament, de manera ininterrompuda.

Es pacta expressament que les vacances s'han de realitzar per torns rotatius.

Les vacances han de ser retribuïdes amb el salari base i el plus de vinculació, si escau.

Quan les vacances, de comú acord entre les parts, es realitzin fora del període pactat, els treballadors han de percebre una gratificació pels 30 dies naturals o els dies equivalents prorratejats.

Aquesta gratificació és de 155,68 euros.

Article 13

Roba de feina

El personal de les empreses afectades pel present Conveni se'l proveirà cada any de 2 uniformes adequats a cada tasca específica.

Article 14

Jornada laboral

La durada màxima de la jornada ordinària de treball per a 2003 serà de 1.769 hores, per a l'any 2004 passarà a ser de 1.765 hores, per a l'any 2005 de 1.761 hores i per a l'any 2006 de 1.757 hores. Aquestes jornades s'entendran de treball efectiu.

Dintre 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.

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

Totes les empreses que gaudien d'una jornada distribuïda de dilluns a divendres la continuaran mantenint. A les empreses que tinguin establerta la jornada de dilluns a dissabte, els treballadors tenen dret a descansar, com a mínim, 1 dissabte de cada 3.

Els Cash&Carry i les empreses que per les especials característiques del seu treball, ubicació i nivell de vendes necessitin mantenir el descans d'1 dissabte de cada 4, ho continuaran fent com fins ara.

Article 15

Llicències i permisos

El treballador, previ avís i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pels temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o establiment de parella de fet, degudament inscrita en el registre oficial corresponent.
- b) Dos dies en els casos de naixement de fill i en el cas de malaltia del cònjuge, parella de fet i parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.
- c) Un dia per matrimoni de pares, fills o germans.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti d'una forma legal o

convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 del TRET.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o compliment del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legalment o convencionalment.

g) El temps indispensable per acudir a exàmens oficials; se n'ha d'aportar certificació quan aquest examen finalitzi.

h) El permís per lactància establert en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors podrà ser substituït, a sol·licitud de la interessada, per un període de 7 dies laborables continuats, que es gaudiran acumulats a la baixa maternal; el seu còmput començarà el dia següent que finalitzi aquesta, sense solució de continuïtat.

Article 16

Cessament voluntari

El personal que vulgui cessar al servei de l'empresa ho ha de comunicar a l'empresa amb 8 dies d'antelació.

L'empresa es reserva el dret de rescindir el contracte automàticament i abonar aquests dies al treballador.

Sens perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'Estatut dels treballadors o 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, 2 mensualitats si tenen entre 10 i 15 anys, 4 si superen els 15 anys i per cada 5 anys més una altra mensualitat addicional. En cas de defunció del treballador, la indemnització la percebran els seus hereus legals.

Article 17

Revisió mèdica

L'empresa ha de sotmetre cada any el seu personal a un examen mèdic, que ha de fer l'Institut Territorial d'Higiene del Treball, la mútua patronal o el servei mèdic de l'empresa, amb examen ginecològic inclòs per al personal femení.

Tot el personal que de manera habitual presta els seus serveis en cambres de congelació té dret a 2 revisions mèdiques a l'any, i de cadascuna cal lliurar una còpia a l'interessat.

Article 18

Plus de càrrega i descàrrega

Els xofers han de col·laborar activament en la càrrega i descàrrega de mercaderies; pel que fa a als qui tinguin carnet de conduir de primera classe, cal concedir-los un plus de càrrega i descàrrega diari d'1,01 euros, sempre que no cobrin primes o comissions o que el seu treball sigui mesurable.

Les empreses han d'organitzar la distribució de les mercaderies mitjançant transports servits per un xofer i un ajudant quan facin serveis de repartiment en vehicles amb capacitat de càrrega de 1.000 kg.

Si la càrrega va en palets o sobre contenidor rodant i el camió està equipat amb plataforma elevadora, hi pot anar només el xofer.

Article 19

Revisió de l'estat de comptes

Les empreses es comprometen a facilitar als representants sindicals la informació que calgui perquè coneguin la situació econòmica de l'empresa 3 vegades a l'any. Els representants sindicals esmentats han de pertànyer al comitè d'empresa.

Article 20

Assegurança d'accidents

Les empreses han de concertar una assegurança d'accidents individual o col·lectiva que garanteixi als seus treballadors i altres 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 27.000 euros per a ells o per als seus beneficiaris en els supòsits de mort o invalidesa en grau absolut i/o total per a l'exercici de la seva professió habitual, que a aquest efecte queden equiparades. Les empreses que incompleixin aquesta obligació incorren en les responsabilitats corresponents.

Aquesta assegurança entra en vigor l'1 de gener de 2004.

Article 21

Retirada de carnet als xofers

Si és retirat el carnet de conduir als xofers a conseqüència de multes d'aparcament o altres causes imputables a l'empresa, aquesta es compromet a mantenir el salari del treballador sancionat i facilitar-li una altra feina.

Article 22

Descompte de compres

El personal comprès en el present Conveni gaudeix d'un descompte d'un 3% en totes les compres que efectui a l'empresa en què desenvolupa la seva activitat o les empreses del mateix grup que es determinin, fins a 420 euros mensuals no acumulables.

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

Aquestes vendes s'han de fer d'acord amb els formats i les unitats de venda que l'empresa hagi establert.

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

Article 23

Premi d'antiguitat

En complir 20 anys de servei ininterromput a la plantilla de l'empresa, el treballador percep un premi que consisteix en 440,69 euros; quan n'acrediti 35, el premi serà de 830,80 euros.

Article 24

Formació professional

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

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

24.1 Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

24.2 Per tal d'aconseguir els objectius anteriors es crea una comissió mixta anomenada Comissió de Professionalització i Especialització del Sector de Distribuïdors Majoristes d'Alimentació de Barcelona i Província, les competències de la qual són:

- a) Planificar o desenvolupar un programa de formació professional per al sector, tenint en compte que tant la programació com el desenvolupament de les accions formatives s'adaptin 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 la vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació professional definit en el present Conveni.
- e) Articular els mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement de la majoria dels treballadors i empreses, a la vegada que facilitin la participació d'aquestes.
- f) Defensar la identitat i el protagonisme del sector dins la societat.

24.3 La Comissió creada pot adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o altre sistema que s'acordi, i en cap cas no pot tenir ànim de lucre.

24.4 La Comissió es dota d'un reglament de funcionament intern.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència d'aquest Conveni.

Article 25

Règim disciplinari

Article 1

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixin en el present pacte.

Article 2

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

Article 3

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball que excedeixi els 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar dins del termini la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat i no es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits descuits en la conservació en els 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 siguin en presència del públic.
6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa risc en la integritat de les persones, aquesta falta pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
7. La falta de condícia i netedat personal que sigui d'una índole que pugui afectar el procés productiu o la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar 1 dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 4

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball que excedeixi els 30 minuts en 1 mes.

2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a qui es trobi en facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica afebliment manifest de la disciplina en el treball o se'n deriva perjudici per a l'empresa o per a les persones, pot ser qualificada com a falta greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'un altre treballador fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència del públic o que transcendeixin 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, feines particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball sense autorització o causa justificada 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de 3 faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre, havent cursat sanció o amonestació per escrit.

Article 5

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encarregades; 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; la competència deslleial en l'activitat.
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 o malversació 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 lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa o revelar-ne el contingut a persones estranyes.
7. Originar freqüents baralles i/o batusses amb els companys de treball.
8. Maltractaments de paraula o fet 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 el respecte a la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa verbal o física de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta és portada a terme fent prevaler una posició jeràrquica, això suposa una circumstància agreujant.
10. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut si se'n deriva un perjudici greu per al subordinat.
11. La continuada i habitual falta de condícia i netedat que sigui d'una índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
12. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestades en la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa i la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada són constitutius de falta greu.
13. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.
14. La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents que es produeixi la primera.

Article 6

Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en aquest acord. La sanció de les faltes lleus, greus o molt greus requereix comunicació escrita al treballador, on s'ha de fer constar la data i els fets que la motiven. Per a la imposició de sancions s'han de seguir els tràmits previstos a la legislació general.

Article 7

Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de sou i feina fins a 3 dies.
2. Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus: des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies, fins a la rescissió del contracte de treball, en els supòsits en què la falta sigui qualificada en grau de màxim.

Article 8

Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu: per a les faltes lleus, al cap de 10 dies; per a les faltes greus, al cap de 20 dies i per a les molt greus, al cap de 60 dies, a partir de la data en què tingui coneixement de la seva comissió, i en tot cas, al cap de 6 mesos que s'hagi comès.

Article 26

Garanties sindicals

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

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

Els treballadors afiliats a centrals sindicals poden:

- a) Recaptar les quotes dels seus afiliats.
- b) Fixar publicacions referides a matèries d'interès sindical i laboral als espais adequats facilitats per l'empresa.
- c) Exercir 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 que pertanyin a una mateixa central sindical. En el cas que els representants legals dels treballadors acumulin les hores sindicals, aquestes han de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.
- e) Quan a judici d'alguna de les parts signants s'entengui que, de conformitat amb el que es disposa als articles 12 i 13 de la Llei orgànica de llibertat sindical, es produeixen actes que podrien qualificar-se d'antisindicals, aquesta pot demanar la tutela del dret davant la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona.

Article 27

Jubilació anticipada

Els treballadors afectats per aquest Conveni que, en arribar a 64 anys, es vulguin acollir a la jubilació, hi poden accedir, sempre que hi hagi un acord previ amb l'empresa. En aquest cas, l'empresari ha de fer la nova contractació d'acord amb el que determina la legislació vigent.

Article 28

Contractació a temps parcial

Les empreses adscrites a aquest Conveni no poden contractar treballadors a temps parcial en un nombre que superi el 15% de la plantilla de fixos en jornada normal, calculat en còmput anual.

Article 29

Hores extraordinàries

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

Article 30

Prolongació de jornada

Es poden prolongar 8 jornades a l'any, previ avís, per un temps de 2 hores com a màxim, les quals s'han de compensar amb descans posteriorment, en un termini de 4 mesos. Aquests descansos s'han d'acumular en mitges jornades.

Article 31

Plus de nocturnitat

Els treballadors que prolonguin la seva jornada i sobrepassin les 23 hores i com a màxim fins a les 6 hores han de percebre 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 treballs per als quals, en el moment de fixar el seu salari, es tingui en compte aquesta circumstància. Qualsevol pacte que es produeixi de comú acord entre empreses i treballadors respecte a compensació horària o una altra modalitat, no li és d'aplicació.

Article 32

Comissió Paritària

La Comissió Paritària estarà formada per 4 representants que pertanyin a les organitzacions empresarials i 4 a les organitzacions sindicals signants del present Conveni.

Entre les persones designades per formar la dita Comissió s'escollirà com a secretari algú que pertanyi a una de les parts i s'alternarà anualment el dit càrrec entre ambdues representacions, empresarial i sindical.

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

A la Comissió Paritària se li han de notificar les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de desvinculació.

S'estableixen com a domicilis de les comunicacions per a la Comissió Paritària els de les parts signants: Gremi Provincial de Distribuïdors d'Alimentació de Barcelona, via Laietana, 32-34, 2n, despatx 64, 08003 Barcelona; Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, d'Hosteleria i Joc (FCTCHTJ-UGT), la Rambla, 0, 08002 Barcelona i Federació de Comerç, Hosteleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CCOO), via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

Per resoldre les discrepàncies que podessin succeir en el si de la dita Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 33

Treball en cambres

Pel que fa al fred i també especialment al personal que treballa en cambres, cal atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

Article 34

Plus de carretons elevadors i preparadores elevadores

Aquell treballador que tingui com a feina habitual i no pas esporàdica el maneig de carretons elevadors ha de percebre un plus de 0,70 euros per jornada de treball, sempre que no percebi una altra prima per aquest concepte.

Article 35

Seguretat i higiene

Tant les empreses com els treballadors de totes les categories se sotmeten a les normes sobre prevenció de riscos laborals establertes per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i fins al moment en què el Govern dicti els reglaments de desenvolupament d'aquella Llei, les parts s'han de sotmetre igualment a tot el que es determini al títol 2 de l'Ordenança general de seguretat i higiene en el treball, que conserva valor reglamentari. Ambdues parts es comprometen, per tant, a promoure la seguretat i la salut laborals 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 en els Estatuts dels treballadors, segons redacció donada per la Llei 12/2002, de 9 de juliol, tindran una duració màxima de 12 mesos.

Article 37

Assetjament sexual i/o moral

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

Es considera assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic de caràcter o connotació sexual que es dóna en l'àmbit de les relacions laborals. La persona que el realitza sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjable per a la persona que n'és objectiu. La negativa o l'acceptació d'aquest comportament repercuteix en la situació laboral de la persona assetjada. Amb aquesta conducta es crea un entorn laboral intimidatori i hostil. S'ha d'aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual.

L'assetjament moral en el treball es considera com un factor de risc psicosocial que es manifesta en una conducta abusiva (gestos, paraules, comportaments, actituds, etc.) que atempta, 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 sofreixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho haurà de posar en coneixement de la direcció d'empresa i dels representants dels treballadors.

Article 38

Clàusula de desvinculació

Aquella empresa que, per raons economicofinanceres no pugui afrontar, totalment o en part, els increments salarials pactats en el present Conveni col·lectiu, per poder acollir-se a la no-aplicació de tots o una part dels increments, ha de comunicar la seva intenció

mitjançant un escrit a la Comissió Paritària del Conveni. Posteriorment, ha de sol·licitar un tràmit de mediació davant del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). L'empresa ha d'acompanyar la seva sol·licitud amb la següent documentació:

Informe econòmic: desglossat per l'evolució dels costos salarials i la productivitat dels 2 últims anys, amb l'evolució de la plantilla, els resultats d'explotació i l'estructura de costos i especialment costos financers i de gestió.

Pla de viabilitat: cal especificar les mesures dirigides a modificar les causes productives, comercials, financeres o de gestió que motiven el desequilibri a l'empresa.

Auditories: l'empresa de més de 50 treballadors ha de presentar un informe de l'auditor sobre la situació econòmica de l'empresa.

A les empreses on s'acordi la desvinculació, s'ha de crear una comissió de seguiment, integrada pels representants dels treballadors de l'empresa i la direcció que, amb l'assessorament necessari de la Comissió Paritària del Conveni, ha de vetllar pel compliment de l'acord, com també per la superació de les causes que van motivar la desvinculació.

Mitjançant un escrit, l'empresa ha de retre compte a la Comissió Paritària del resultat de la mediació davant el TLC; ha d'adjuntar-hi còpia de les actes de mediació.

Cal guardar total secret professional sobre la informació i/o documentació que aporti l'empresa.

Finalitzat el període que ha motivat la desvinculació, l'empresa queda vinculada a totes les clàusules vigents, incloent-hi la clàusula econòmica del Conveni vigent en aquest moment.

Article 39

Cànon sindical

D'acord amb el que preveu l'article 11.2 de la Llei orgànica de llibertat sindical, de 2 d'agost de 1985, les parts signants d'aquest Conveni manifesten que aquest pacte conté millores importants, tant en l'aspecte econòmic com en el social. Per això, la representació dels empresaris i la de les centrals sindicals signatàries acorden d'establir el cànon sindical i, consegüentment, descomptar la quantitat de 7,5 euros, d'una sola vegada, als treballadors del sector que no hagin expressat la seva disconformitat per escrit en el termini de 15 dies a comptar de la data de signatura d'aquest Conveni.

Aquestes quantitats han de ser ingressades al compte bancari que les centrals sindicals hagin determinat per a aquesta finalitat.

Disposicions addicionals

Primera

Definició de les categories

1. Cap de vendes i compres

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

2. Cap de personal

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

3. Cap de tresoreria

És el treballador que, proveït o no de poder, fa les funcions de supervisió i control dels treballadors referides als cobraments i pagaments a l'empresa, realitza previsions, actua

com a interlocutor davant les entitats financeres i és el responsable de donar unitat, distribuir i dirigir la gestió del departament i aportar iniciatives per al seu bon funcionament.

4. Cap administratiu

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

5. Cap d'equip informàtic

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

6. Encarregat general establiment

És el treballador que està al capdavant d'un o algun establiment, i pot tenir la responsabilitat sobre diverses sucursals de la mateixa plaça o diferents places. És el responsable d'aquestes comeses.

7. Cap de magatzem

És el treballador que està al capdavant d'un magatzem; té al seu càrrec la reposició, conservació, col·locació, rotació de 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; té cura de la distribució i ordenació del treball a les seccions i és el màxim responsable del bon fer i funcionament.

8. Cap de grup

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

9. Cap de secció professional

És el treballador que està al davant d'una secció amb comandament directe o vigilància del personal adscrit, amb facultats per intervenir a 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 sortida 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 la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en què la feina pot estar dividida, amb autoritat directa sobre els empleats a les seves ordres.

10. Cap de secció administrativa

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

11. Programador informàtic

És el treballador al qual correspon estudiar els processos complexos definits pel cap d'equip d'informàtica, ha de confeccionar organigrames detallats de tractament; redactar 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.

12. Operador

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

13. Oficial administratiu

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

14. Oficial de caixa

És el treballador que té la responsabilitat dels auxiliars de caixa, supervisa el funcionament de la línia de caixes, coordina i controla els auxiliars de caixa, en determina els seus torns, descansos i relleus, els facilita canvi, auxilia en cas necessari, etc.

Vigila el compliment de les normatives de facturació i cobraments.

Orienta els clients en temes de devolucions, reclamacions, suggeriments, informació, etc. Efectua el tancament d'operacions i, en cas necessari, factura i cobra.

15. Auxiliar administratiu

És el treballador que, sota la supervisió de l'oficial, es dedica a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina d'oficines o despatxos.

16. 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 les factures i rebuts i executa altres operacions similars.

17. Venedor

És el treballador que visita els clients de l'empresa i els ofereix els productes que comercialitza, 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.

18. Dependent especialista

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

19. Dependent

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

20. Oficial de manteniment

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

21. Xofer primera repartidor

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

22. Xofer segona repartidor

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

23. Mosso especialista

És el treballador que complementa les tasques del mosso, realitza la preparació de les comandes, l'elaboració dels 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.

Si un mosso especialista, de forma habitual, no esporàdica, realitza la tasca de conduir un carretó elevador i/o preparadora-elevadora, ha de percebre el plus que s'assenyala a l'article 34.

24. Mosso

És el treballador que acompanya el camió de repartiment i realitza feines de carrega i descàrrega; fracciona, empaqueta amb bosses, transporta, porta Transpalet; col·loca, recull i classifica tota mena de mercaderies; manté en condicions de salut i higiene laborals el seu lloc de treball; fa qualsevol altra comesa pròpia per al desenvolupament de la seva activitat.

25. 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 dels seus superiors i atendre els accessos de fàbrica, magatzem o locals.

26. Personal de neteja

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

Segona

Solució de conflictes

Als efectes de solució dels conflictes col·lectius que es puguin originar, ambdues parts negociadores en representació dels treballadors i empreses se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats a l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat al DOGC de 23 de gener de 1991.

Disposicions transitòries

1. Les empreses es comprometen, durant la vigència d'aquest Conveni, a procurar, sempre que sigui possible, de mantenir 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, a fi d'intentar arribar a acords sobre aquests temes.

Nota: el salari establert per als venedors inclou una comissió de 183,03 euros. Si perceben comissió, la quantitat esmentada tindrà consideració de lliurament a compte i tenen dret a percebre l'excés d'aquesta quantitat si existeix.

Annex 1

Taula salarial per a l'any 2003

CP: categories professionals;
SBE: salari base (en euros).

CP	SBE
Cap de vendes i/o compres	1.058,44
Cap de personal	1.058,44
Cap de tresoreria	979,15

Cap administratiu	1.016,57
Cap equip informàtica	1.016,57
Encarregat general establiment	1.058,44
Cap de magatzem	1.003,74
Cap de grup	895,53
Cap de secció professional	937,04
Cap secció administrativa	989,57
Programador informàtica	989,57
Operador	934,06
Oficial administratiu	934,06
Oficial de caixa	934,06
Auxiliar administratiu	827,84
Auxiliar caixa	856,72
Venedor	936,33
Dependent especialista	934,06
Dependent	910,14
Oficial de manteniment	895,84
Xofer primera repartidor	895,84
Xofer segona repartidor	878,14
Mosso especialista	875,07
Mosso	835,78
Vigilant	856,73
Personal de neteja	849,27
Aprenent de segon any	710,41
Aprenent de primer any	710,41
Premi vacances (article 12)	155,68
Plus càrrega i descàrrega (article 18)	1,01
Premi antiguitat 20 anys (article 23)	440,69
Premi antiguitat 35 anys (article 23)	830,80
Plus carretons elevadors (article 34)	0,70
Descompte malaltia (article 10)	2,66

Comissió venedors (transitòria 2)	183,03
-----------------------------------	--------

A tots els treballadors que gaudeixen de plus de vinculació se'ls l'actualitzarà seguint el següent mètode:

Any 2003: plus de vinculació de l'any 2002 incrementat en un 3,00%.
(03.288.113)