

Dimecres, 8 d'agost de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 10 de juliol de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona (Mercabarna) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08001525012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona (Mercabarna) subscrit pel Gremi de Consignataris del Mercat Central del Peix de Barcelona i província, CGT, i CCOO el dia 21 de juny de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix de Barcelona (Mercabarna) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08001525012001) 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*.

CAPÍTOL 1

Extensió

Article 1

Les estipulacions contingudes al present Conveni es regeixen i són d'aplicació a la totalitat de treballadors i empreses consignatàries que tinguin establertes les seves indústries i prestin els seus serveis en el recinte del Mercat Central del Peix de Barcelona.

Article 2

Les estipulacions del present Conveni no són d'aplicació a les persones que exerceixin càrrecs d'alta direcció en les empreses esmentades a l'article anterior.

CAPÍTOL 2

Termini de durada

Article 3

La durada del present Conveni és de 4 anys, i la seva vigència és des del dia 1 de gener de 2012 al 31 de desembre del 2015.

Els preceptes d'aquest Conveni comencen a regir a partir de l'1 de gener de 2012 i finalitzen el dia 31 de desembre de 2015.

Els efectes econòmics d'aquest Conveni en comencen a regir a partir del dia 1 de gener de 2012 fins al dia 31 de desembre de 2015, independentment de la seva homologació i publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Ambdues parts acorden establir 4 noves taules salarials que tenen la seva vigència:

Quant a la 1^a entra en vigor l'1 de gener de 2012 fins al dia 31 de desembre de 2012.

Quant a la 2^a entra en vigor l'1 de gener del 2013 fins al dia 31 de desembre de 2013.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Quant a la 3ª entra en vigor l'1 de gener del 2014 fins al dia 31 de desembre de 2014.

Quant a la 4ª entra en vigor l'1 de gener del 2015 fins al dia 31 de desembre de 2015.

Les esmentades taules salarials durant els períodes de temps de la seva aplicació, no poden ser objecte de revisió ni de cap modificació. La taula salarial primera és la que s'adjunta al present Conveni, i quant a la 2a, 3a, i 4a s'establiran en el seu moment segons els acords continguts al present Conveni.

Article 4

Si qualsevol de les parts contractants o ambdues no fes manifestació expressa de denúncia amb un termini anterior a 3 mesos al seu acabament, aquest Conveni queda prorrogat per un any més a comptar des de la data del seu acabament, i així successivament. En l'esmentat cas la renovació o renovacions es realitzaria amb l'increment de l'IPC nacional de l'any anterior.

CAPÍTOL 3

Organització del treball

Article 5

Totes les persones que es regeixen pel present Conveni tenen com a principis bàsics el respecte màxim a la condició dels treballadors i treballadores, sense cap discriminació per raó de sexe, nacionalitat, raça, edat, religió, ideologia política o sindical. Així mateix, les dones podran exercir qualsevol categoria laboral establerta en el Conveni sense cap discriminació.

L'organització pràctica de la feina dins de les normes i estipulacions que es contreu aquest Conveni és facultat exclusiva de les empreses i dels organismes laborals competents.

CAPÍTOL 4

Del personal

SECCIÓ 1

Disposicions genèriques

Article 6

Les classificacions del personal consignades al present Conveni són merament enunciatives i no pressuposen l'obligació de tenir previstes totes les places i especialitats enumerades, si les necessitats i el volum de feina de les empreses no el requereixen.

El treballador que realitzi funcions o tasques de nivell superior al nivell professional que tingui reconegut dintre del seu grup professional, per un període superior a 6 mesos durant 1 any o 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar davant de la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Quan s'exerceixin funcions de nivell superior, però no sigui procedent legalment o convencionalment l'ascens, el treballador té dret a la diferència retributiva entre el nivell assignat i la funció que efectivament realitzi.

SECCIÓ 2

Situació del personal en relació amb la seva permanència

Article 7

Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, en relació amb la seva permanència, pot trobar-se, en la forma regulada a l'Estatut dels treballadors, en alguna de les tres següents situacions:

- a) Fix.
- b) Eventual.
- c) Interí.

SECCIÓ 3

Definicions dels Grups professionals amb els diferents nivells, funcions i especialitats que els corresponen.

Article 8

Grup A. Personal administratiu

- Nivell a) (Cap administratiu) És la persona que, tot i no tenir poder, assumeix amb plenes facultats la direcció o vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa.

- Nivell b) (Caixer comptable) És la persona amb suficients coneixements tècnics per portar els llibres de comptabilitat i amb responsabilitat davant de l'empresa, tant en la part de numerari en relació amb els empleats directes que hi ha sota les seves ordres (auxiliars de caixa), com als oficials i auxiliars administratius.

- Nivell c) (Oficial administratiu) És qui, em possessió dels coneixements tècnics i pràctics per a la vida mercantil realitza feines que requereixen pròpia iniciativa, tals com la redacció de correspondència, o de contractes mercantils, elaboració d'estadístiques amb capacitat analítica, gestió d'informes, transcripció als llibres de comptabilitat, liquidació de subsidis i assegurances socials, liquidar factures, distribuir el treball entre els auxiliars i altres personal que d'ell depenguin, si aquest existís, i en general totes les altres operacions s'han d'efectuar en l'empresa de caràcter reservat i de confiança.

- Nivell d) (Auxiliar administratiu) És la persona major de 18 anys que, amb coneixements d'índole administrativa, coopera amb els oficials i altres superiors en l'execució del treball que se li encomana.

Per via d'enumeració s'assenyalen com a pròpies d'aquest Nivell les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estats per a liquidació d'interessos i impostor, mecanografiar i, en general, portar els llibres de vendes, redactar talons i albarans de les mateixes, fer la resta d'operacions de tipus administratiu corresponent en venda de peix.

- Nivell e) (Auxiliar de caixa) És la persona que ajuda al treballador de nivell d) en les seves funcions.

- Nivell f) (Aprenent) Serà el treballador que iniciant una relació laboral amb una empresa del Mercat Central del Peix, amb posterioritat a la signatura d'aquest conveni, i que no tenint experiència amb altres empreses del sector ni coneixements específics (formació administrativa reglada) presta els seus serveis alhora que el forma.

Se li assignarà a la prestació de tasques o funcions que requereixen per realitzar un nivell bàsic d'habilitats i coneixements tècnics, teòrics, pràctics o experiència.

La creació d'aquest nivell inicial, té i reconeix com a objectiu prioritari incentivar l'increment en el nivell d'ocupació de l'activitat fomentant i facilitant la formació de postulants a l'activitat en el marc de la relació laboral del Mercat Central del Peix.

Les empreses podran contractar un màxim de 1 treballador de nivell f) (aprenent) del grup A en empreses de menys de 15 treballadors i 2 en empreses de més de 16 treballadors.

L'empresa, al mateix temps que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament i teòricament, per si o per un altre, en els coneixements propis de la professió, els quals enumerem a continuació:

-Coneixement del funcionament del Mercat Central del Peix (proveïdors, clients) i entitats col·laboradores de gestió (Mercabarna, Caixa Gremial).

-Coneixement i gestió bàsica (recepció, gestió estocs, emissió d'albarans).

-Eines informàtiques.

-Nocions de comptabilitat.

-Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració, seguiment i control de l'emissió d'albarans i factures.

-Gestió de reclamacions (abonaments totals o parcials).

Dimecres, 8 d'agost de 2012

- Conèixer i aplicar el Pla General de Comptabilitat.
- Conèixer els principis bàsics de Prevenció de Riscos Laborals.
- Coneixement bàsic de peix i marisc.

Setmanalment rebrà un mínim de 2 hores de formació teòrica a la seu de la pròpia empresa o en aula de formació quan sigui necessari. La formació es realitzarà sempre dins de la jornada laboral.

Els treballadors contractats per realitzar tasques o funcions amb nivell f) no podran realitzar sota cap concepte hores extraordinàries, sent el seu horari de treball / formació el que es determini dins de la jornada laboral.

La durada del període de formació no pot ser superior a dos anys.

Un cop transcorregut aquest termini el treballador obtindrà el nivell professional per el qual ha estat format.

No es podrà tornar a contractar amb el nivell f) a aquella persona que hagi exercit durant tot el període establert, igual nivell i funcions en altres empreses del Mercat Central del Peix.

Conclòs el període d'aprenentatge, màxim total de dos anys, passarà automàticament al nivell c) o d) segons correspongui, en tot cas quan la preparació del treballador així ho aconselli, queda facultada l'empresa per reduir el període d'aprenentatge.

En cas d'incompliment d'algun dels preceptes anteriors per part de l'empresa, automàticament es reconeixerà al treballador, el nivell professional per al qual s'estava formant.

Els treballadors del Grup A majors de 58 anys queden exempts de l'obligatorietat de realitzar les seves tasques pròpies en l'exterior de la casella.

Grup B. Personal de treballs manuals i activitats auxiliars

- Nivell a) (Encarregat) És qui l'empresa ha designat, per la seva capacitat organitzadora i els seus coneixements, perquè durant el torn de treball dirigeixi les activitats dels treballadors a les seues ordres, seguint les instruccions dels seus superiors i cuidar-se de la recepció de tot el peix i de la seva preparació per a la venda.

- Nivell b) (Venedor) És la persona que, d'acord amb l'empresa, es cuida de la venda del peix anunciant la seva mercaderia i el preu que desitja de la mateixa, d'acord amb les circumstàncies diàries del mercat i a més orienta la col·locació i manipulat del peix per a la seva millor venda. El manipula juntament amb els manipuladors.

- Nivell c) (Conductor) És la persona que proveïda del carnet de conduir corresponent al camió o vehicle que ha de portar, el condueix per compte i interès de l'empresa que l'ha contractat. A efectes salarials queda equiparat amb les categories a) o b).

- Nivell d) (Treballador manipulador) És la persona que es dedica a treballs concrets a les ordres directes de l'empresari, de l'encarregat o venedor, que sense constituir pròpiament un ofici exigeixen certa pràctica en la seva execució, i realitza qualsevol altres on l'esforç és predominantment muscular. El treball s'ha de realitzar en el recinte de Mercabarna.

Els treballadors manuals majors de 55 anys queden exempts de l'obligatorietat d'entrar a la cambra frigorífica.

-Nivell e) (Aprenent) Serà el treballador que iniciant una relació laboral amb una empresa del Mercat Central del Peix, amb posterioritat a la signatura d'aquest conveni, i que no tenint experiència amb altres empreses del sector ni coneixements específics, presti els seus serveis alhora que serà format.

No es podrà contractar amb un Nivell e) a aquella persona que hagi exercit similar nivell i funció en una altra empresa del Mercat Central del Peix durant tot el període establert com a formació.

Se li assignarà a la prestació de tasques o funcions que requereixen per realitzar un nivell bàsic d'habilitats i coneixements tècnics, teòrics, pràctics o experiència.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

La creació d'aquest nivell inicial, té i reconeix com a objectiu prioritari incentivar l'increment en el nivell d'ocupació de l'activitat fomentant i facilitant la formació de postulants a l'activitat en el marc de la relació laboral del Mercat Central del Peix.

L'empresa, al mateix temps que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament i teòricament, per si o per un altre, en els coneixements propis de la professió:

-Coneixement del funcionament del Mercat Central del Peix (proveïdors, clients) i entitats col·laboradores de gestió (Mercabarna, Cambres frigorífiques, fàbrica de gel).

-Coneixement de la sistemàtica diària (recepció, comprovació, exposició, venda, retorn càmera).

-Coneixement bàsic de peix i marisc (espècies, frescor, qualitat, conservació ...).

-Conservació i Utilització de gel.

-Cadena de fred.

-Manipulació i conservació peix i marisc.

-Tall i filetejat.

-Etiquetatge de les caixes APPC.

-Eines informàtiques.

-Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració, Conèixer la traçabilitat alimentària.

-Mòdul específic de prevenció de riscos laborals.

-Control d'estocs.

S'estableix que, en els diferents àmbits de treball de l'empresa (manipulació, elaboració i venda) es poden contractar treballadors / es amb la categoria de APRENTENT i en el nombre màxim que s'estableix en aquest article:

Fins a 5 treballadors.	1 aprenent.
Fins a 10 treballadors	2 aprenents.
Fins a 20 treballadors	3 aprenents.
Fins a 30 treballadors	4 aprenents.

Setmanalment rebrà un mínim de 2 hores de formació teòrica a la seu de la pròpia empresa o en aula de formació quan sigui necessari. La formació es realitzarà sempre dins de la jornada laboral.

Els treballadors contractats amb un nivell e no podran realitzar sota cap concepte hores extraordinàries, sent el seu horari de treball / formació el que es determini dins de la jornada laboral.

La durada del període de formació no pot ser superior a dos anys. Un cop transcorregut aquest termini el treballador obtindrà el nivell pel qual ha estat format.

En cas d'incompliment d'alguna dels preceptes anteriors per part de l'empresa, automàticament es reconeixerà al treballador, el nivell i Grup` professional per al qual se l'estava formant.

Els treballadors contractats amb el Nivell e), no podran realitzar sota cap concepte hores extraordinàries, sent el seu horari de treball / formació el que es determini dins de la jornada laboral.

La durada del període de formació no pot ser superior a dos anys. Un cop transcorregut aquest termini el treballador obtindrà el Nivell professional per el qual ha estat format.

Conclòs el període d'aprenentatge, màxim total de dos anys, passarà automàticament a accedir al Nivell b) o d) segons correspongui, en tot cas quan la preparació de l'aprenent així ho aconselli, queda facultada l'empresa per reduir el període d'aprenentatge.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

FORMACIÓ En aquest sentit es crea una comissió específica de Formació, composta per 2 representants dels empresaris (Jaume Pijuan Nogueron i Miquel Lopez Garcia) i 2 dels treballadors (Jesús Montoro Agudo i Antonio Martinez Navarro), per elaborar la proposta anual de necessitats de formació d'acord amb els objectius generals i les necessitats de les empreses, seguiment trimestral de les accions formatives desenvolupades, realització de l'avaluació final del pla anual i nomenaments d'assessors que permeti la presa de decisions amb un major nivell d'eficàcia. Complementàriament, aquesta comissió també té com a objecte general -Impulsar la formació -Facilitar el temps per a la formació -Vincular la formació i la qualificació amb la classificació professional -Reconeixement de la qualificació.

En el primer any de vigència del contracte de treball, el salari pel treballador del nivell f) Grup A i treballador de nivell e) Grup B és:

el primer any serà de 1.000 EUR bruts mensuals per 15 mensualitats.

el segon any serà de 1.100 EUR bruts mensuals per 15 mensualitats.

A partir del 31-12-2012, la retribució de primer i segon any es veurà incrementada en els pactes per conveni

CAPÍTOL 5

Ingressos, ascensos, plantilles, escalafons, acomiadaments i cessaments

SECCIÓ 1

Ingressos

Article 9

Per a l'ingrés del personal comprès al present Conveni col·lectiu de comú acord s'atorga àmplia llibertat a les empreses per a la contractació dels seus treballadors, amb compliment de les disposicions vigents en matèria de col·locació.

Article 10 Període de prova

S'estableix un període de prova que haurà de figurar en el contracte de treball i que en cap cas podrà ser superior als següents terminis:

Contractes indefinits sense distinció entre categories serà de 60 dies naturals.

Resta de modalitats contractuals, sense distinció entre nivells, 30 dies naturals.

Durant el període probatori el treballador té els drets i obligacions corresponents al seu Grup professional, nivell i lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral que pot produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Transcorregut el període probatori sense que s'hagi produït el desistiment el contracte produeix plens efectes, i es computa el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

En cada empresa hi ha com a mínim a la seva plantilla un treballador amb nivell c) del Grup A i un treballador del nivell a) del Grup B.

Article 11

L'acabament dels contractes de treball de durada igual o superior a un any, s'ha de comunicar al treballador per escrit amb 15 dies previs al seu acabament.

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, estan obligats a posar-ho en coneixement de l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data del cessament voluntari.

Quan es rep l'avís amb l'esmentada antelació, l'empresa està obligada a liquidar tots els conceptes en finalitzar l'esmentat termini. L'incompliment d'aquesta obligació porta aparellat el dret del treballador a ser compensat per l'import d'un dia de salari per cada un de retard en l'abonament de la liquidació.

L'incompliment de la mateixa obligació imputable al treballador dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import d'un dia de salari per cada un de retard en el preavís.

En el cas de què una vegada avisada l'empresa prescindís del servei del treballador abans de finalitzar el termini de preavís sense causa justificada, ha d'abonar al treballador el temps de preavís.

L'empresa ha de lliurar al treballador o als seus representants legals amb 7 dies d'antelació a la firma del document de saldo i quitança, la proposta de liquidació a fi que pugui assessorar-se degudament on li convingui.

SECCIÓ 2

Acomiadaments i cessaments

Article 12

Els treballadors només poden ser acomiadats en la forma, manera i causes establertes per la legislació laboral vigent.

Article 13

Els treballadors eventuais cessen en concloures el terme temporal per al qual van ser contractats o en acabar-se l'obra a què es faci referència al seu contracte laboral.

Article 14

El personal interí cessarà al temps d'incorporar-se els treballadors fixos que substitueixin, i han de ser avisats amb 10 dies d'antelació o ser indemnitzats amb el salari corresponent als mateixos, sempre que portin en el servei com a interins almenys durant 3 mesos. Per tal de donar adequat compliment al disposat per aquest precepte, els treballadors fixos que hagin de reingressar, ho han de comunicar a l'empresa, sempre que sigui possible, almenys amb 10 dies d'antelació.

CAPÍTOL 6

SECCIÓ 1

Salari i retribucions per jornada laboral

Article 15

Els sous o salaris per jornada laboral legal s'estableixen en el quadre salarial Adjunt. L'esmentat quadre salarial s'ha confeccionat de comú acord per ambdues parts contractants, tenint en compte l'horari i qualitat del treball habitual al Mercat Central del Peix, i es comprenen les quantitats ressenyades aquelles que corresponguin pels conceptes de nocturnitat i feina penosa.

A partir del dia 1 de gener de 2011 i fins al 31 de desembre de 2011, paga única lineal no consolidable de 200 EUR bruts en concepte de compensació any 2011.

A partir del dia 1 de gener de 2012 fins a 31 de desembre de 2012, tots els conceptes salarials s'incrementaran en un 1%. Igual que els anys 2013, 2014 i 2015.

El valor de l'hora extraordinària s'incrementarà en un 75% més que el preu de l'hora normal.

Durant els 4 anys de vigència del Conveni els imports corresponents a percebre pels treballadors que entrin en cambra i per l'esmentat concepte s'han d'incrementar, amb relació als actuals en un 1%.

Merita l'esmentat plus el personal que entri a la cambra frigorífica.

L'entrada en cambra només la realitzaran obligatòriament els treballadors que tinguin menys de 55 anys d'edat.

Article 16

Durant els 4 anys de vigència del Conveni i pel concepte de menyscapte de diners i pels treballadors que realitzin feines amb dret a això, s'incrementen els imports actuals en un 1%.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Cas d'ocupar plaça circumstancialment i durant un temps mínim de 15 dies, es tindrà dret a percebre la part proporcional que correspongui.

Article 17

En concepte d'antiguitat s'abonen per quadriennis la quantitat resultant del 5% del salari base, segons el valor que s'estableix a la taula salarial adjunta.

Article 18

Els salaris que resultin de l'aplicació de la taula salarial i condicions econòmiques d'aquest Conveni, es consideraran com a salaris mínims, quedant absorbides les millores, increments i qualsevol altre, per la millor condició, anteriorment rebuda pels treballadors.

Posterior augment acordats per disposicions legals, han de ser absorbir pels augment ja concedits en aquest Conveni sempre que, la llei que els acordi, no disposi el contrari.

Els efectes econòmics d'aquest Conveni, com anteriorment s'indica, ho seran a comptar des del dia 1 de gener de 2012.

SECCIÓ 2

Casos especials de retribució

Article 19

Treballs de nivell superior

El treballador que desenvolupi una feina en una plaça de nivell superior a la que té assignada ha de percebre el sou que en aquella li correspongui, sense perjudici de l'obligació per part de l'empresa de cobrir les vacants en la forma reglamentària dins del termini improrrogable de 3 mesos.

No obstant el disposat en l'apartat anterior, no tenen dret a l'esmentat suplement els qui exerceixin una feina de nivell superior substituint un company malalt, mentre que l'empresa satisfaci a aquest la remuneració que li correspondria si estigués en servei actiu. Produeix igual efecte l'absència ocasional en els seus primers 20 dies que el cas ja previst de malaltia.

Article 20

Treballs de nivell inferior

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva l'empresari necessita destinar un treballador a tasques corresponents a nivell inferior a la seva, només pot fer-ho pel temps imprescindible, i manté la retribució i altres drets derivats del seu nivell professional i ho ha de comunicar als representants legals dels treballadors.

Article 21

Acoblament del treballador amb capacitat disminuïda. Per tal de mantenir en el seu treball a aquell treballador que per deficiència de les seves condicions físiques o per altres circumstàncies no es trobi en situació d'arribar al rendiment normal del seu nivell, es pot acordar el seu passí a una altra feina amb la retribució que a aquest correspongui.

Article 22 Plus tallador.

El treballador/a que realitzi alguna d'aquestes funcions: preparació/elaboració, manipulació, neteja i tall (rodells, lloms, filets, trossos, etc.) del peix, poguent així mateix intervenint en les vendes.

Requerirà que aquest treballador tingui coneixements de la manipulació i tall així com formació específica en matèria específica de riscos laborals.

Els treballadors que desenvolupin aquest treball, be sigui de forma temporal o permanent, percebran una prima econòmica per valor de 150 EUR bruts mensuals, per quinze pagues, paga que tindrà la denominació de plus tallador, i que deixarà de cobrar quan deixi de fer les funcions. Es tracta d'un plus funcional, no personal.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

SECCIÓ 3

Gratificacions periòdiques fixes

Article 23

Les dues gratificacions extraordinàries de caràcter reglamentari que corresponen a les establertes amb caràcter general per la legislació vigent, s'abonen la primera d'elles el 15 de juny i la segona, és a dir, la de Nadal el dia 15 de desembre de cada any. Cas de ser festiu, s'abonen el dia anterior. Les pagues esmentades s'abonen a salari real, a raó de 30,5 dies.

SECCIÓ 4

Participació de beneficis

Article 24

Els treballadors tenen dret a rebre una gratificació extraordinària denominada paga de març (antiga paga de beneficis) per import de 30,5 dies de salari real. Aquesta paga s'abona abans del dia 15 de març de cada any i es merita des de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior a aquell en què s'aboni. D'aquesta manera, els treballadors que el 31 de desembre portin menys d'un any al servei de l'empresa, tenen de dret a la part proporcional corresponent al temps de feina.

CAPÍTOL 7

Jornada, horari, hores extraordinàries, descans dominical, dies festius i vacances

SECCIÓ 1

Jornada

Article 25

La jornada laboral en còmput setmanal serà de 38 hores.

Essent de 8 hores els dimarts i de 7,30 hores de dimecres a dissabte.

El dia 2 de gener es considera a tots el efectes dia festiu per a tots els treballadors del Mercat Central del Peix, ja que el Mercat quedarà tancat al públic. Seran laborables els dilluns de la setmana de Nadal i Any Nou quan aquestes festes caiguin en dimarts o dimecres.

SECCIÓ 2

Horaris

Article 26

De comú acord s'estableixen els horaris següents pes als treballadors administratius i manuals que efectuen els seus treballs al Mercat Central del Peix:

Personal administratiu: el seu horari d'entrada és des de les 4,45 hores fins a les 12,15 hores, amb un descans de 20 minuts de dimecres a dissabte i dilluns quan siguin laborables del primer any, i els dimarts de cada setmana fins a les 12,45 hores, amb un descans de 30 minuts.

Amb efectes des del segon any de vigència del present Conveni col·lectiu, el descans de tots els dies feiners és de 30 minuts per a la totalitat de la seva vigència. L'esmentat descans de 30 minuts es manté una vegada finalitzada l'esmentada vigència i sol pot ser modificat per negociació a l'efecte i acord exprés entre les parts signants.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Personal manual i de serveis auxiliars:

Respecte a aquest personal s'estableix els següents torns:

1. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns quan siguin laborables de 4 a 11,30 amb un descans de 20 minuts. Els dimarts de 4 a 12 amb mitja hora de descans.
2. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns, quan siguin laborables, d'1 a 8,30 amb un descans de 20 minuts, i els dimarts des de les 0 hores a les 8 hores amb un descans de 30 minuts.
3. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns quan siguin laborables, de 3 a 10,30 hores amb un descans de 30 minuts.
4. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns quan siguin laborables de 2 a 9,30 hores amb un descans de 20 minuts i els dimarts des de les 2 a les 10 hores amb un descans de 30 minuts.

Amb efectes des del segon any de vigència del present Conveni col·lectiu, el descans de tots els dies feiners és de 30 minuts per a la totalitat de la seva vigència.

L'esmentat descans de 30 minuts es manté una vegada finalitzada l'esmentada vigència i sol pot ser modificat per negociació a l'efecte i acord exprés entre les parts signants.

Per tal que no s'interrompi l'activitat laboral de l'empresa, ha de designar els treballadors per a cada torn de descans. Serà potestatiu de les empreses elegir d'aquests torns el que més convingui a les seves necessitats laborals.

El canvi de torn d'un treballador puntual, derivat de les necessitats productives de l'empresa, ha de ser pre avisat amb l'antelació necessària.

Per contra, qualsevol modificació substancial cal atenir-se a allò que estableix l'Estatut dels treballadors.

Per al cas que l'Excel·lentíssim Ajuntament d'aquesta ciutat, o bé pels organismes oficials competents s'ordenés un nou horari de venda al Mercat del Peix, els treballadors que pertanyen a les empreses integrades, se sotmetran als nous horaris sempre que aquests no difereixin de 2 hores en més o menys dels horaris actualment en vigor, i realitzin el mateix nombre d'hores de servei efectiu que el que s'efectua d'acord amb el vigent Conveni.

Existent una comissió creada per tractar el tema de l'horari del Mercat del Peix, en els treballs que es realitzin s'ha d'incorporar una representació dels treballadors.

SECCIÓ 3

Hores extraordinàries

Article 27

El valor de l'hora extraordinària s'incrementa en un 75% més que el preu de l'hora normal.

En el supòsit d'optar per compensar les hores extraordinàries mitjançant descans, aquesta compensació manté la mateixa proporcionalitat del 75% més de l'ordinària.

1. Tenen la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de feina que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball, fixada d'acord amb l'article anterior. Mitjançant conveni col·lectiu, o, en el seu defecte, contracte individual, s'opta entre abonar les hores extraordinàries en la quantia que es fixi, que en cap cas no pot ser inferior a l'hora ordinària, o compensar-les per temps equivalents de descans retribuït, amb la consideració que deurà ser-ho en atenció al criteri anteriorment establert. En absència de pacte sobre això, s'entendrà que les hores extraordinàries realitzades han de ser compensades mitjançant descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

2. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a 80 a l'any, llevat d'allò que es preveu al número 3 d'aquest article. Per als treballadors que per modalitat o durada del seu contracte realitzin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim d'hores extraordinàries es redueix en la mateixa proporció que existeixi entre tals jornades.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Al Als efectes d'allò disposat en el paràgraf anterior, no es computaran les hores extraordinàries que hagin estat compensades mitjançant descans dins dels 4 mesos següents a la seva realització.

El Govern pot suprimir o reduir el nombre màxim d'hores extraordinàries per temps determinat, amb caràcter general o per a certes branques d'activitat o àmbits territorials, per incrementar les oportunitats de col·locació dels treballadors a l'atur forçós.

3. No es té en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

4. La prestació de feina en hores extraordinàries és voluntària, llevat que s'hagi pactat en conveni col·lectiu o contracte individual de treball, dins dels límits de l'apartat 2 d'aquest article.

5. A efectes del còmput d'hores extraordinàries, la jornada de cada treballador Es registra dia a dia i es totalitza en el període fixat per a l'abonament de les retribucions, lliurant còpia del resum al treballador al rebut corresponent.

SECCIÓ 4

Descans dominical i dies festius

Article 29

a) S'observen totes les festes abonables. Aquelles que per excepcional necessitat hagin de treballar-se, s'abonen amb l'increment establert pels preceptes legals en vigor.

b) Els anys en què els dies de Nadal i Cap d'any siguin dimarts o dimecres de la setmana, els treballadors accepten el compromís de treballar el dilluns anterior de cada setmana, per tal de procurar una millor disponibilitat del servei.

En compensació pel compromís adoptat pels treballadors en la matèria esmentada, la representació empresarial concedeix que el dia 2 de gener de cada any sigui no laborable a tots els efectes per a tots els treballadors.

Els compromisos adoptats per ambdues representacions, en els paràgrafs anteriors, tenen una durada no limitada a la vigència d'aquest Conveni i perduren mentre que les dues parts de comú acord no decideixin el contrari.

SECCIÓ 5

Vacances

Article 30

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 22 dies laborables de vacances anuals, retribuïdes a raó del Salari real, s'hauran d'iniciar, llevat de pacte en contra, en dimarts no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

Les vacances anuals han de gaudir pel treballador dins l'any natural en què es meriten (de l'1 de gener al 31 de desembre).

En el supòsit de portar menys d'un any a l'empresa gaudirà la part proporcional que li correspon.

En el supòsit de programar el gaudi de vacances d'aquells treballadors que no portin un any de serveis a l'empresa, estimant el temps que hagin de prestar de serveis per tal de poder tenir tot el període que els correspongui dins l'any natural, cas de interrompre o extingir la relació laboral anticipadament a la data prevista, l'empresa pot descomptar al treballador l'import salarial dels dies gaudits de més.

Article 31

Tenint en compte les necessitats organitzatives de les empreses, les vacances tindran lloc amb caràcter general en el període de temps comprès entre 1 de juny i el 30 de setembre de cada any, Per acord entre empresa i treballadors es fixaran els torns de vacances.

Es mantindran en cada empresa els criteris que es van seguir l'any anterior, aplicant-se la rotació dels torns.

El calendari de vacances es posarà al tauler d'anuncis de cada empresa abans de finalitzar el mes de març.

El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Previ pacte individual entre empresa i treballador, es poden establir períodes de gaudi fora del període estival, quan això es doni, les vacances són de 23 dies laborables.

La situació d'incapacitat temporal (IT), sorgida amb anterioritat al inici del període de vacances establert per a cada treballador, donarà dret a posar un nou període a partir de la data d'alta, encara que durant la IT s'haguera esgotat l'any natural, en el qual s'han generat les vacances i s'hagin de gaudir l'any següent.

Si finalitzada la baixa per IT, tot quedés any natural per fixar les vacances i el treballador no les sol·licita, perdria de forma definitiva el dret al seu gaudiment.

CAPÍTOL 8

SECCIÓ 1

Malaltia

Article 32

En la circumstància d'incapacitat transitòria del treballador justificada pel corresponent informe de baixa, durant els 4 primers dies, les empreses abonen al treballador, la quantitat corresponent al salari base, sense que s'inclogui la quantitat corresponent al plus d'assistència i puntualitat.

A partir del 4t dia de baixa, les empreses han de complementar les aportacions De la Seguretat Social fins arribar al salari real del treballador. Una vegada transcorreguts 9 mesos cessa l'esmentada obligació per part de l'empresa.

Article 33

L'empresa autoritza que els treballadors puguin sortir una hora abans de l'acabament de la jornada de treball, quan aquests hagin d'acompanyar un familiar al seu càrrec o anar personalment al metge amb hora de visita establerta abans de les 12h. El treballador ha de presentar justificant de la visita mèdica.

Article 34

El personal de baixa per accident de treball, percep íntegre el salari real que rebia durant el seu servei, i les empreses es comprometen, per aquest concepte, a pagar al treballador la diferència entre el salari real i el percebut per l'assegurança d'accidents durant el període d'un any.

SECCIÓ 2

Llicències

Article 35

Si s'avisava amb la màxima antelació possible es pot concedir al treballador amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'expressen, les següents llicències:

- a) Quinze dies per matrimoni o unió de fet acreditada.
- b) Tres dies per naixement de fill, que poden ser prorrogats per 3 més en cas de justificar malaltia de la mare o el fill.
- c) Dos dies per defunció d'avis, néts o germans.
- d) Quatre dies per defunció de cònjuges o fills.
- e) Tres dies per operació quirúrgica o malaltia greu de cònjuge, fills o pares.
- f) Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- g) Tres dies per defunció de pares.
- h) Un dia per matrimoni de pares, fills o germans.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

- i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts a l'Estatut dels treballadors.
- j) Pel temps indispensable quan els treballadors hagin d'atendre algun assumpte de caràcter públic imposat per la llei.
- k) No retribuïda de 15 dies pels tràmits d'adopció o acolliment. En els supòsits d'adopció internacional la llicència serà de 30 dies. S'han de regular les condicions en què es concedeix l'esmentat dret.

Quan per dur a terme l'activitat que dona lloc a la llicència s'hagi de desplaçar el treballador fora de la Comunitat de Catalunya, els dies establerts es poden ampliar en un més.

L'empresari o persona en qui delegui; en tots els casos, incloses les pròrrogues, Pot exigir l'oportuna justificació de les causes al·legades.

Article 36

Es disposarà anualment de tants dies personals (absència retribuïda i sense justificació) com a dies festius caiguin en dilluns.

Previ pacte entre empresa i treballador es podran acumular els dies personals.

La negació del gaudi d'aquest dia personal, haurà de ser motivada per part de l'empresa i només podran denegar en els casos següents:

En les vigílies de Nadal, Any nou, Setmana Santa i pont de la puríssima.

Quan la data de sol·licitud coincideixi amb més del 5% de la plantilla en situació de baixa mèdica o vacances.

En el supòsit de concurrència de sol·licituds s'autoritzaran per ordre de petició. Davant la impossibilitat del treballador de poder exercir el dret al gaudi dels dies personals, té dret a la seva compensació econòmica.

SECCIÓ 3

Excedències

Article 37

L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa que dona dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reintegrat s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Qui ostenti càrrecs electius provincials, autonòmics o estatals, en les organitzacions sindicals més representatives, té dret a l'excedència forçosa, a la reserva del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu i s'ha d'incorporar al seu centre de treball dins del mes següent a la data de cessament.

El treballador amb almenys una antiguitat d'un any en l'empresa té dret a sol·licitar l'excedència voluntària per un període no menor a 4 mesos i no major de 5, i no es computa el temps que duri aquesta situació a efectes d'antiguitat, i sense que en cap cas es pugui produir als contractes de durada determinada. Aquest dret només pot ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. L'excedència dona lloc a la reserva en el lloc de treball.

Les peticions d'excedències les resol l'empresa en el termini màxim d'un mes, tenint en compte les necessitats de la feina, així com aquelles peticions que es fonamentin en acabament d'estudis, exigències familiars i altres d'anàlogues, les quals tenen preferència.

El treballador que no sol·liciti el reintegrat abans de l'acabament de la seva excedència voluntària, causa baixa definitiva en l'empresa.

Article 38

Els tràmits per a la sol·licitud i concessió de l'excedència voluntària o forçosa, així com els drets i normes que la regulen són aquells que es recullen al vigent Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 9

Faltes i sancions

SECCIÓ 1

Faltes del personal

Article 39

Les accions o omissions punibles en què incorrin els treballadors afectats per Aquest Conveni es qualifiquen segons l'índole i circumstàncies en què concorrin: lleus, greus i molt greus.

Article 40

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) Introduir a les seccions de treball persones alienes sense l'autorització deguda.
- b) Les faltes de puntualitat superiors a 10 minuts en una sola jornada de treball o de més de 30 minuts acumulats durant un mes.
- c) L'abandonament del lloc de treball sense autorització.
- d) La negligència en la cura i neteja dels estris i equips de treball.
- e) El tracte incorrecte amb clients amb qui s'està en relació per raons de treball.
- f) L'embriaguesa quan sigui per primera vegada, sempre que repercuteixi negativament en el treball.
- g) No anar a la feina durant una jornada sense cap justificació.

Article 41

Es consideren com a faltes greus:

- a) La reincidència en la comissió de més de 3 faltes lleus en el termini de 3 mesos o la reiteració en la comissió de més de 4 faltes lleus en el mateix període de temps.
- b) No acudir al treball durant més d'una jornada i menys de 4 de consecutives sense plena justificació.
- c) La falta injustificada d'assistència al treball un dia feiner que sigui posterior o anterior a dia festiu.
- d) El frau de mercaderies, s'entén per tal fet el de ser sorprès el treballador portant gènere que no tingui el corresponent justificant amb albarà, factura de compra o conformitat escrita de on sigui procedent la mercaderia.

Article 42

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball.
- b) La indisciplina o desobediència al treball.
- c) Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que hi convisin.
- d) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en el compliment de la feina.
- e) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- f) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Article 43

La qualitat de detallistes de peix és incompatible amb la de treballadors a les caselles del Mercat Central del Peix. En el cas que es produeixi tal situació, les empreses han d'exercitar les accions legals que estimin pertinents. No obstant això el personal treballador del Mercat Central pot ser propietari titular d'establiments de compravenda de peixos i mariscs.

Article 44

Les sancions que puguin imposar-se per les faltes indicades són les següents:

- a) Per faltes lleus. Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 dies, en cas de reincidència en el termini d'un mes.
- b) Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de 4 a 15 dies, excepte els apartats c) i d) de l'article 41, que és de 4 a 30 dies.
- c) Per faltes molt greus. Suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies, acomiadament en la forma prevista per la llei, sense perjudici de la responsabilitat d'una altra índole en què pugui incórrer el sancionat.

Article 45

Norma de procediment

La sanció de les faltes greus i molt greus, requereix la comunicació escrita al treballador, on s'ha de fer constar la data i els fets que la motiven.

Article 46

La facultat de perseguir les accions constitutives de faltes lleus, prescriu als 10 dies d'haver-se comès. Les greus als 20 dies de la comissió i les molt greus als 60 dies de ser comeses. La caducitat de les faltes té lloc, les lleus als 3 mesos, les greus als 6 mesos i les molt greus a l'any.

Article 47

Les empreses han d'anotar als expedients personals dels seus treballadors les sancions que els hagin estat imposades.

CAPITOL 10

Seguretat e higiene a la feina

Article 48

En les empreses subjectes al present Conveni s'ha de donar el més estricte compliment a les disposicions vigents en la matèria.

Article 49

Es disposa d'una farmaciola de primers auxilis amb un ATS com a mínim durant tota la jornada laboral al Mercat.

Article 50

Tot el personal afectat per aquest Conveni, previ al seu ingrés i periòdicament després de cada any, s'ha sotmetre als oportuns reconeixements mèdics de caràcter general.

El reconeixement mèdic en ingressar i anualment, l'ha d'efectuar un facultatiu designat per l'empresa i a càrrec de la mateixa.

Article 51

Queda constituïda la Comissió Paritària de Seguretat i Salut Laboral, que està composta per la:

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Representació social:

Josep Maria Mas
Jose Eulogio Dorado Escalera

I per la Part patronal:

Salvador Ramon Gracia
Miguel Lopez Garcia

I que té atribuïdes les següents funcions:

1. Estudiar els riscos específics de l'activitat i les mesures preventives més adequades en matèria de prevenció de riscos laborals, per tal de proposar la seva inclusió en la redacció del Conveni col·lectiu.
2. Proposar i recomanar el contingut mínim de la formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva que han de rebre els treballadors en compliment del previst a l'article 19 de la Llei, tenint en compte les necessitats i característiques del sector d'activitats.
3. Realitzar el seguiment sobre l'avaluació de la sinistralitat en les empreses, proposar fórmules o recomanacions per a la millor aplicació de la política de prevenció de riscos laborals en les empreses.
4. Resoldre les consultes que es puguin suscitar en matèria de prevenció de riscos Laborals específics per al sector d'activitat.
5. Es crea la figura dels delegats de mercat, tant pels treballadors com per les empreses del sector per donar major dinamisme i activitat en les resolucions de la Comissió Paritària de Seguretat i Salut en el Treball.

CAPÍTOL 11

Disposicions varies

Article 52

Distintiu professional

S'implanta per a tots els treballadors i amb caràcter obligatori l'escarapel·la professional, segons model oficial aprovat per l'Excel·lentíssim Ajuntament de Barcelona.

Article 53

Sortides, viatges i dietes

El personal a qui se li confereix alguna comissió de servei fora de la seva residència habitual, té dret que se li abonin les despeses que hagués efectuat, prèvia la justificació oportuna i adequada, així com els imports corresponents a les dietes meritedes.

Article 54

Per a la qüestió del concepte roba que s'hagi de distribuir als treballadors es forma una comissió formada per representants de la part social i representants de la part patronal amb plenes facultats sobre el particular.

Les empreses han de lliurar obligatòriament i des del primer dia el personal, dues mudes de treball uniformades i consistents en:

-Una d'hivern, que es lliura entre el 15 de setembre i el 15 d'octubre de cada any, i composta per:

Un parell de botes.

Dos parells de mitjons tèrmics. 2 pantalons blau marí amb butxaques o 2 pantalons embuatats.

Dos jerseis amb reforços o polars o pullovers blau marí coll pic.

Dos anoracs caçadora amb mànigues que es puguin treure.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Dos pantalons interior fibra.
Dues camises màniga llarga o 2 pols màniga llarga.

-Una d'estiu, que es lliura entre l'1 i el 30 de maig, i composta per:

Un parell de sabates o un parell de botes.
Dos parells de mitjons.
Dos pantalons multi butxaques.
Dues samarretes màniga curta o 2 pols màniga curta (a elecció de cada empresa a l'engròs).

Les empreses han de disposar les armilles reflectores necessàries per al personal que realitzi el seu treball fora del recinte del mercat.

El lliurament de vestuari no representa cap càrrega fiscal per al treballador. En El cas que posteriorment es derivi alguna càrrega fiscal, per l'esmentat concepte, aquest l'assumeixen les empreses.

Si en la vigència del present Conveni fos aconsellable un canvi de les característiques de la roba, aquesta seria acordada per la Comissió de Seguiment.

En aquest acte i durant el període de vigència del present Conveni queden nomenats per a l'esmentada Comissió per la representació social:

Jesus Montoro Agudo
Antonio Martinez Navarro

I per de la representació patronal:

Nuria Gustems Torne
Ferrans Fabre Porxas

Article 55

Respecte a les condicions més beneficioses, per ser condicions mínimes les establertes en aquest Conveni, han de respectar-se les existents implantades per disposicions legals o costum inveterada quan, examinades en conjunt, resultin més beneficioses per als interessats.

Article 56

Queda encomanada la vigilància i interpretació de tot el que figura al present Conveni a una Comissió composta per 8 representants: 4 en representació de les empreses i 4 en representació dels treballadors.

La Comissió té les següents funcions:

- a) Seguiment de l'aplicació del Conveni.
- b) Interpretació de les normes contingudes al Conveni col·lectiu.

Per dur a terme les funcions anteriorment esmentades, la Comissió s'ha de reunir tantes vegades com siguin necessàries per resoldre les incidències que li siguin plantejades per empresaris o treballadors, en sol·licitud d'interpretació o aplicació del Conveni col·lectiu.

La Comissió Paritària adopta els seus acords per la majoria simple dels assistents a la reunió i les seves resolucions tenen caràcter vinculant entre les parts.

En cas de no arribar a un acord en la Comissió Paritària, ambdues representacions es comprometen a sotmetre's als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

Els components de la Comissió Paritària en representació dels treballadors disposen del temps necessari per assistir a les reunions de l'esmentada Comissió, sense que tal disposició pugui representar pèrdua econòmica.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

Per la representació social es nomenen als senyors:

Jesus Montoro Agudo
Antonio Martinez Navarro
Jose Maria Mas Garcia
Jose Eulogio Dorado Escalera

Per la representació patronal s'anomena als senyors:

Angel Mañez Revoltos
Jaime Pijuan Nogueron
Salvador Ramon Gracia
Miguel Lopez Garcia

Els esmentats càrrecs tenen una durada igual a la de la vigència del present Conveni.

Article 57

Existeix una assegurança individual per accident de treball que cobreix els riscos de mort, invalidesa permanent absoluta, invalidesa permanent total i gran invalidesa, amb una indemnització de 12.020,00 euros en cada cas a favor del treballador o persona designada pel mateix. Aquesta assegurança cobreix el treballador durant la seva estada en actiu en l'empresa i fins l'edat de 65 anys.

Article 58

Les empreses poden abonar el salari als treballadors per mensualitats completes, quan així s'aprovi i accepti per la majoria de treballadors de cada empresa.

Article 59

Els treballadors que causin baixa en l'empresa complerts els 58 anys i acreditin un mínim de 10 anys d'antiguitat en l'empresa, poden gaudir d'un mes de permís retribuït a salari real, quedant condicionat el dret a l'esmentat permís a què el treballador preavisi amb 2 mesos d'antelació al seu inici.

Aquest permís es gaudeix durant el mes immediatament anterior a la data de la seva baixa en l'empresa, llevat de pacte entre les parts.

Qualsevol discrepància o interpretació d'aquest article s'ha de sotmetre necessàriament a la Comissió Paritària del Conveni.

Article 60

Jubilació parcial amb contracte de relleu

Tots els treballadors/ores afectats pel present Conveni col·lectiu i que reuneixin els requisits establerts en el Reial Decret Llei 8/2012, tenen el dret a accedir a la jubilació parcial en els següents termes:

Cada treballador interessat ha de sol·licitar-ho per escrit a la Direcció de l'empresa amb una antelació de 6 mesos a la data en la qual interressi accedir a la situació de jubilació parcial.

Respecte a les sol·licituds que compleixin els requisits anteriors, la Direcció de l'empresa ha d'accedir a la petició de jubilació parcial (amb el mateix % de reducció de salari que de jornada) i ha de contractar un altre empleat sota la modalitat temporal de contracte de relleu.

Davant de qualsevol modificació en el futur de la esmentada norma, les parts es comprometen a renegociar la present clàusula valorant les noves condicions que legalment puguin establir-se.

Article 61

En el termini d'un mes a la firma del present Conveni, les empreses tenen a disposició del treballador el text íntegre del present Conveni editat en els dos idiomes oficials de Catalunya.

Dimecres, 8 d'agost de 2012

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Sigui quin sigui el nombre de treballadors que prestin els seus serveis per a cada una de les empreses, el 50% de la plantilla ha de tenir el caràcter de treballador fixos d'empresa i quant a la resta poden ser contractats bé temporalment, o en qualsevol altra modalitat de les autoritzades per l'Administració. La Comissió de Seguiment del Conveni, no té cap facultat per indagar, requerir, o inspeccionar a cap de les empreses que apliquin el present Conveni, ni les seves activitats, contractació de personal o qualsevol altra activitat que li és privativa.

2. Ambdues parts es comprometen a realitzar totes les gestions que siguin necessàries per a l'aprovació i homologació del present Conveni col·lectiu per l'autoritat laboral competent, firmant a tal efecte tantes actes i documents com siguin necessaris per arribar a la esmentada finalitat.

3. Cada una de les comissions establertes en aquest Conveni, s'ha de dotar del reglament de funcionament que estableix, entre altres coses, el crèdit horari que els seus membres tinguin establerts, així com la designació dels assessors de les organitzacions respectives.

4. FLEXIBILITAT: L'empresa previ pacte o acord amb els delegats de personal dels treballadors o amb el propi treballador en cas de que no existís representació, podrà establir les hores anuals de treball efectiu, podent distribuir-les d'una altra manera, regular o irregular, compensant hores de treball amb jornada festiva amb un màxim de 12 hores i preferentment els dissabtes.

5. MANTENIMENT DE L'OCUPACIÓ: Les empreses majoristes es comprometen al manteniment de la força de treball al Mercat Central del Peix de manera global en nombre de treballadors totals del Mercat Central del Peix, comproment-se a que no es produeixi un descens major del 15% en aquesta força de treball global del Mercat Central del Peix durant la vigència d'aquest conveni.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 8 d'agost de 2012

CONCEPTOS SALARIALES CONVENIO

desde 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012

CATEGORIAS	PERIODO	SALARIO BASE	PLUS PUNTUALIDAD ASISTENCIA	TOTAL	TOTAL ANUAL	ANTIGÜEDAD
Cajero	Semana	285,65	15,06 x 5	360,95		14,28
Oficial admvo	Mes	1.241,10	15,06 X 22	1.572,42	23.586,30	62,06
Auxiliar	Semana	278,93	12,06 X 5	339,23		13,95
administrativo	Mes	1.211,98	12,06 X 22	1.477,30	22.159,50	60,60
Encargado	Semana	283,97	14,26 x 5	355,27		14,20
Vendedor conductor	Mes	1.233,86	14,26 x 22	1.547,58	23.213,70	61,69
Manipulador	Semana	278,93	12,06 x 5	339,23		13,95
	Mes	1.211,98	12,06 x 22	1.477,30	22.159,50	60,60
Aprendiz	Semana	200,00				
	Mes	1.000,00				
	Entrada cámara:	2,13 EUR / por día				
	Quebranto moneda:	166,17 EUR (anual)				

Barcelona, 10 de juliol de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e.f.), (per suplència del director, Resolució del Secretari General de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia