



Convenio Colectivo Consignatarias del Mercado Central del Pescado (Mercabarna) de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08001525012001	ACTUALIZACIÓN	2017/04/21
VIGENCIA	2016/01/01 — 2019/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP BARCELONA CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-consignatarias-del-mercado-central-del-pescado-mercabarna-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Consignatarias Del Mercado Central Del Pescado (Mercabarna). Última actualización a: 21-04-2017 Vigencia de: 01-01-2016 a 31-12-2019. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP BARCELONA del tipo: CONVENIO.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Divendres, 21 d'abril de 2017)

RESOLUCIÓ de 29 de març de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix (MERCABARNA) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08001525012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix (MERCABARNA), subscrit pel Gremi de consignataris del Mercat Central del Peix de Mercabarna i per les organitzacions sindicals CCOO i CGT el dia 25 de gener de 2017, i de conformitat amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses consignatàries del Mercat Central del Peix (MERCABARNA) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08001525012001), al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DEL MERCADO CENTRAL DEL PESCADO (MERCABARNA) PARA LOS AÑOS 2106-2019.

Capítulo 1. Extensión.

Artículo 1.

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio se rigen y son de aplicación a la totalidad de trabajadores y empresas consignatarias que tengan establecidas sus industrias y presten sus servicios en el recinto del Mercado Central del pescado de Barcelona.

Artículo 2.

Las estipulaciones del presente Convenio no son de aplicación a las personas que ejerzan cargos de alta dirección en las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Capítulo 2. Plazo de duración.

Artículo 3.

La duración del presente Convenio será de 4 años, y su vigencia es desde el día 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre del 2019.

Los preceptos de este Convenio comienzan a regir a partir del 1 de enero de 2016 y finalizan el día 31 de diciembre de 2019.

Los efectos económicos de este Convenio en comienzan a regir a partir del día 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2019, independientemente de su homologación y publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Ambas partes acuerdan establecer 4 nuevas tablas salariales que tienen su vigencia:

En cuanto a la 1ª entra en vigor el 1 de enero de 2016 hasta el día 31 de diciembre de 2016. Al entrar con carácter retroactivo su importe se pagará en una sola paga en fecha máximo 15 de febrero de 2017.

En cuanto a la 2ª entra en vigor el 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2017.

En cuanto a la 3ª entra en vigor el 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2018.

En cuanto a la 4ª entra en vigor el 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Dichas tablas salariales durante los períodos de tiempo de su aplicación, no pueden ser objeto de revisión ni de ninguna modificación. La tabla salarial primera es la que se adjunta al presente Convenio, y en cuanto a la 2ª, 3ª, y 4ª se establecerán en su momento según los acuerdos contenidos en el presente Convenio.

Artículo 4.

Si cualquiera de las partes contratantes o ambas no hiciera manifestación expresa de denuncia con un plazo anterior a 3 meses a su finalización, este Convenio queda prorrogado por un año más a contar desde la fecha de su terminación, y así sucesivamente. En dicho caso la renovación o renovaciones se realizaría con el incremento del IPC nacional del año anterior.

Una vez denunciado el convenio ambas partes acuerdan iniciar negociaciones en un plazo máximo de un mes y una vez transcurrido un año desde la constitución de la mesa negociadora sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste mantendrá todos sus efectos vigentes durante 1 año más.

Capítulo 3. Organización del trabajo.

Artículo 5.

Todas las personas que se rigen por el presente Convenio tendrán como principios básicos el respeto máximo a la condición de los trabajadores, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad, raza, edad, religión, ideología política o sindical. Asimismo, las mujeres podrán ejercer cualquier categoría laboral establecida en el Convenio sin discriminación.

La organización práctica del trabajo dentro de las normas y estipulaciones que se contrae el presente Convenio es facultad exclusiva de las empresas y los organismos laborales competentes.

Capítulo 4. Del personal.

Sección 1. Disposiciones genéricas.

Artículo 6.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no presuponen la obligación de tener previstas todas las plazas y especialidades enumeradas, si las necesidades y el volumen de trabajo de las empresas no lo requieren.

El trabajador que realice funciones o tareas de nivel superior al nivel profesional que tenga reconocido dentro de su grupo profesional, por un periodo superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tiene derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente

realice.

Sección 2. Situación del personal en relación con su permanencia.

Artículo 7.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, en relación con su permanencia, puede encontrarse, en la forma regulada en el Estatuto de los trabajadores, en alguna de las tres siguientes situaciones:

- a) Fijo.
- b) Eventual.
- c) Interino.

Sección 3. Definiciones de los Grupos profesionales con los diferentes niveles, funciones y especialidades que les corresponden.

Artículo 8.

Grupo A. Personal administrativo.

- Nivel a) (Jefe administrativo) Es la persona que, a pesar de no tener poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.
- Nivel b) (Cajero contable) Es la persona con suficientes conocimientos técnicos para llevar los libros de contabilidad y con responsabilidad ante la empresa, tanto en la parte de numerario en relación con los empleados directos que hay bajo sus órdenes (auxiliares de caja), como a los oficiales y auxiliares administrativos.
- Nivel c) (Oficial administrativo) Es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como la redacción de correspondencia, o de contratos mercantiles, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción a los libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, liquidar facturas, distribuir el trabajo entre los auxiliares y demás personal que de él dependan, si éste existiera, y en general todas las demás operaciones que se han efectuado en la empresa de carácter reservado y de confianza.
- Nivel d) (Auxiliar administrativo) Es la persona mayor de 18 años que, con conocimientos de índole administrativa, coopera con los oficiales y otras superiores en la ejecución del trabajo que se le encomienda. Por vía de enumeración señalan como propias de este Nivel las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografiar y, en general, llevar los libros de ventas, redactar talones y albaranes de las mismas, hacer el resto de operaciones de tipo administrativo correspondiente en venta de pescado.
- Nivel e) (Auxiliar de caja) Es la persona que ayuda al trabajador de nivel d) en sus funciones.
- Nivel f) (Aprendiz) Será el trabajador que iniciando una relación laboral con una empresa del Mercado Central del Pescado, con posterioridad a la firma de este convenio, y que no teniendo experiencia con otras empresas del sector ni conocimientos específicos (formación administrativa reglada) presta sus servicios a la vez que lo

forma.

Se le asignará la prestación de tareas o funciones que requieren para realizar un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia.

La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de ocupación de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral del Mercado Central del Pescado.

Las empresas podrán contratar un máximo de 1 trabajador de nivel f) (aprendiz) del grupo A en empresas de menos de 15 trabajadores y 2 en empresas de más de 16 trabajadores.

La empresa, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar práctica y teóricamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión, los cuales enumeramos a continuación:

- Conocimiento del funcionamiento del Mercado Central del Pescado (proveedores, clientes) y entidades colaboradoras de gestión (Mercabarna, Caja Gremial).
- Conocimiento y gestión básica (recepción, gestión stocks, emisión de albaranes.
- Herramientas informáticas.
- Nociones de contabilidad.
- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, seguimiento y control de la emisión de albaranes y facturas.
- Gestión de reclamaciones (abonos totales o parciales).
- Conocer y aplicar el Plan General de Contabilidad.
- Conocer los principios básicos de prevención de riesgos laborales.
- Conocimiento básico de pescado y marisco.

Semanalmente recibirá un mínimo de 2 horas de formación teórica en la sede de la propia empresa o en aula de formación cuando sea necesario. La formación se realizará siempre dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores contratados para realizar tareas o funciones con nivel f) no podrán realizar bajo ningún concepto horas extraordinarias, siendo su horario de trabajo / formación lo que se determine dentro de la jornada laboral.

La duración del período de formación no puede ser superior a dos años.

Una vez transcurrido este plazo el trabajador obtendrá el nivel profesional para el cual ha sido formado.

No se podrá volver a contratar con el nivel f) a aquella persona que haya ejercido durante todo el periodo establecido, igual nivel y funciones en otras empresas del Mercado Central del pescado.

Concluido el periodo de aprendizaje, máximo total de dos años, pasará automáticamente al nivel c) o d) según corresponda, en todo caso cuando la preparación del trabajador así lo aconseje, queda facultada la empresa para reducir el período de aprendizaje.

En caso de incumplimiento de alguno de los preceptos anteriores por parte de la empresa, automáticamente se reconocerá al trabajador, el nivel profesional para el que se estaba formando.

Los trabajadores del Grupo A mayores de 58 años quedan exentos de la obligatoriedad de realizar sus tareas propias en el exterior de la casilla.

Grupo B. Personal de manualidades y actividades auxiliares.

- Nivel a) (Encargado) Es quien la empresa ha designado, por su capacidad organizadora y sus conocimientos, para que durante el turno de trabajo dirija las actividades de los trabajadores a sus órdenes, siguiendo las instrucciones de sus superiores y cuidarse de la recepción de todo el pescado y de su preparación para la venta.

- Nivel b) (Vendedor) Es la persona que, de acuerdo con la empresa, se cuida de la venta del pescado anunciando su mercancía y el precio que desea de la misma, de acuerdo con las circunstancias diarias del mercado y además orienta colocación y manipulado del pescado para su mejor venta. El manipula junto con los manipuladores.

- Nivel c) (Conductor) Es la persona que provista del carné de conducir correspondiente al camión o vehículo que ha de llevar, lo conduce por cuenta e interés de la empresa que lo ha contratado. A efectos salariales queda equiparado con las categorías a) o b).

- Nivel d) (Trabajador manipulador) Es la persona que se dedica a trabajos concretos a las órdenes directas del empresario, del encargado o vendedor, que sin constituir propiamente un oficio exigen cierta práctica en su ejecución, y realiza cualquier otros donde el esfuerzo es predominantemente muscular. El trabajo se realizará en el recinto de Mercabarna.

Los trabajadores manuales mayores de 55 años quedan exentos de la obligatoriedad de entrar en la cámara frigorífica.

- Nivel e) (Aprendiz) Será el trabajador que iniciando una relación laboral con una empresa del Mercado Central del Pescado, con posterioridad a la firma de este convenio, y que no teniendo experiencia con otras empresas del sector ni conocimientos específicos, preste sus servicios a la vez que será formado.

No se podrá contratar con un Nivel e) a aquella persona que haya ejercido similar nivel y función en otra empresa del Mercado Central del Pescado durante todo el periodo establecido como formación.

Se le asignará la prestación de tareas o funciones que requieren para realizar un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia.

La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de ocupación de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral del Mercado Central del pescado.

La empresa, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar práctica y teóricamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión:

- Conocimiento del funcionamiento del Mercado Central del pescado (proveedores, clientes) y entidades colaboradoras de gestión (Mercabarna, cámaras frigoríficas, fábrica de hielo). - Conocimiento de la sistemática diaria (recepción, comprobación, exposición, venta, retorno cámara).

- Conocimiento básico de pescado y marisco (especies, fresca, calidad, conservación...).

- Conservación y Utilización de hielo.

- Cadena de frío.

- Manipulación y conservación pescado y marisco.

- Corte y fileteado.

- Etiquetado de las cajas APPC.

- Herramientas informáticas.

- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, conocer la trazabilidad alimentaria.

- Módulo específico de prevención de riesgos laborales.

- Control de stocks.

Se establece que, en los diferentes ámbitos de trabajo de la empresa (manipulación, elaboración y venta) se pueden contratar trabajadores / as con la categoría de aprendiendo y en el número máximo que se establece en este artículo:

Hasta 5 trabajadores: 1 aprendiz.

Hasta 10 trabajadores: 2 aprendices.

Hasta 20 trabajadores: 3 aprendices.

Hasta 30 trabajadores: 4 aprendices.

Semanalmente recibirá un mínimo de 2 horas de formación teórica en la sede de la propia empresa o en aula de formación cuando sea necesario. La formación se realizará siempre dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores contratados con un nivel y no podrán realizar bajo ningún concepto horas extraordinarias, siendo su horario de trabajo / formación lo que se determine dentro de la jornada laboral.

La duración del período de formación no puede ser superior a dos años. Una vez transcurrido este plazo el trabajador obtendrá el nivel por el que ha sido formado.

En caso de incumplimiento de alguna de los preceptos anteriores por parte de la empresa, automáticamente se reconocerá al trabajador, el nivel y Grupo profesional para el que se la estaba formando.

Los trabajadores contratados con el Nivel e), no podrán realizar bajo ningún concepto horas extraordinarias, siendo su horario de trabajo / formación.

Concluido el periodo de aprendizaje, máximo total de dos años, pasará automáticamente a acceder al Nivel b) o d) según corresponda, en todo caso cuando la preparación del aprendiz así lo aconseje, queda facultada la empresa para reducir el período de aprendizaje.

Formación. En este sentido se crea una comisión específica de Formación, compuesta por 2 representantes de los empresarios y 2 de los trabajadores, para elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de las empresas, seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas, realización de la evaluación final del plan anual y nombramientos de asesores que permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia. Complementariamente, esta comisión también tiene como objeto general impulsar la formación, facilitar el tiempo para la formación vinculante la formación y la calificación con la clasificación profesional reconocimiento de la calificación.

En el primer año de vigencia del contrato de trabajo, el salario por el trabajador del nivel f) Grupo A y trabajador de nivel e) Grupo B es:

El primer año será de EUR 1,040.60 brutos mensuales por 15 mensualidades.

El segundo año será de EUR 1,144.66 brutos mensuales por 15 mensualidades.

A partir del 01.01.2017, la retribución de los siguientes años se verá incrementada en los pactos por convenio.

Grupo C. Personal de nueva incorporación al sector.

Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este convenio que van desde la estructura misma empresarial, con empresas de diversa medida, y los diferentes métodos que cada utiliza para preparar los productos, empresas que venden directamente su producto y otros que hacen su propia distribución y empresas que tienen distribuidores terceros, empresas que no exportan y otras que son exportadoras, etc. Asimismo las empresas tratan diferentes productos que requieren una especialización en su preparación, este productos van desde el congelado del cefalópodo, congelado del marisco, pescado azul fresco, pesca de costa, pescado azul, marisco de concha, pescado vivo y atún, manipulación de producto fresco, etc.

Y con el objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de ocupación de la actividad, fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral del Mercado Central del pescado, así como fomentar la contratación indefinida, se establece un nuevo grupo c para aquellos trabajadores / as que iniciando una relación laboral con una empresa del Mercado Central del pescado, con

posterioridad a la firma de este convenio, preste sus servicios a la vez que será formado.

No se podrá aplicar los salarios de este grupo a los trabajadores / as que ya hubieran sido contratados a otra empresa del Mercado Central del pescado.

El contrato deberá ser indefinido desde un inicio y tendrá un período de prueba de 60 días naturales que deberá indicarse en el contrato.

En caso de despido tras superado el período de prueba se deberán resarcir al trabajador las diferencias entre las cantidades percibidas y aquellas que le hubieran correspondido en el grupo correspondiente.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su Grupo profesional, nivel y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que puede producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Se le asignará al trabajador / a la prestación de tareas o funciones que requieren para realizar un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia.

La empresa, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar práctica y teóricamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión que sean necesarios para el desarrollo de su tarea y que pueden ser, entre otros:

- Conocimiento del funcionamiento del Mercado Central del pescado (proveedores, clientes) y entidades colaboradoras de gestión (Mercabarna, cámaras frigoríficas, fábrica de hielo, cámara gremial, etc.).
- Conocimiento de la sistemática diaria (recepción, comprobación, exposición, venta, retorno cámara).
- Conocimiento básico de pescado y marisco (especies, frescura, calidad, conservación, etc.).
- Conservación y utilización de hielo.
- Cadena de frío.
- Manipulación y conservación pescado y marisco.
- Corte y fileteado.
- Etiquetado de las cajas APPC.
- Herramientas informáticas.
- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, Conocer la trazabilidad alimentaria.
- Módulo específico de prevención de riesgos laborales.
- Control de stocks.
- Conocimiento y gestión básica (recepción, gestión stocks, emisión de albaranes, etc.).
- Nociones de contabilidad.
- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, seguimiento y control de la emisión de albaranes y facturas.
- Gestión de reclamaciones (abonos totales o parciales).
- Conocer y aplicar el Plan General de Contabilidad.

La formación será gestionada por el Gremio de consignatarios y será de 8 horas mensuales.

La información de la formación que se desarrolle en la empresa deberá ser facilitada al Gremio del Mercado Central del Pescado y, asimismo, el Gremio facilitará información trimestral a los firmantes del convenio de

contenidos, formadores, asistentes y planificación prevista por el siguiente trimestre.

El trabajador/a recibirá la acreditación de la formación recibida.

En este sentido se creará una comisión específica de formación, compuesta por 2 representantes de los empresarios y 2 de los trabajadores, para elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de las empresas, seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas, realización de la evaluación final del plan anual y nombramientos de asesores que permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia. Complementariamente, esta comisión también tiene como objeto general Impulsar la formación – Facilitar el tiempo para la formación – Vinculante la formación y la calificación con la clasificación profesional – Reconocimiento de la calificación.

Sólo se podrá contratar al Grupo C a aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa para desarrollar las tareas definidas en este convenio por:

- Manipulador.
- Auxiliar de caja.
- Auxiliar administrativo.

Los salarios por el Grupo C serán aquellos indicados en las tablas salariales anexas y tendrán los mismos incrementos acordados en este convenio por el resto de grupos.

Capítulo 5. Ingresos, ascensos, plantillas, escalafones, despidos y ceses.

Sección 1. Ingresos.

Artículo 9.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de común acuerdo otorga amplia libertad a las empresas para la contratación de sus trabajadores, con cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de colocación.

Artículo 10. Período de prueba.

Se establece un período de prueba que deberá figurar en el contrato de trabajo y que en ningún caso podrá ser superior a los siguientes plazos:

Contratos indefinidos sin distinción entre categorías será de 60 días naturales.

Resto de modalidades contractuales, sin distinción entre niveles, 30 días naturales.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su Grupo profesional, nivel y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que puede producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

En cada empresa hay como mínimo en su plantilla un trabajador con nivel c) del Grupo A y un trabajador del

nivel a) del Grupo B.

Artículo 11.

La finalización de los contratos de trabajo de duración igual o superior a un año, se comunicará al trabajador por escrito con 15 días previos a su finalización.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, están obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de antelación a la fecha del cese voluntario.

Cuando se recibe el aviso con dicha antelación, la empresa está obligada a liquidar todos los conceptos al finalizar dicho plazo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho del trabajador a ser compensado por el importe de un día de salario por cada uno de retraso en el abono de la liquidación.

El incumplimiento de la misma obligación imputable al trabajador da derecho a la empresa a descontar de la liquidación del importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

En el caso de que una vez avisada la empresa prescindiera del servicio del trabajador antes de finalizar el plazo de preaviso sin causa justificada, deberá abonar al trabajador el tiempo de preaviso.

La empresa entregará al trabajador o a sus representantes legales con 7 días de antelación a la firma del documento de saldo y finiquito, la propuesta de liquidación a fin de que pueda asesorarse debidamente donde le convenga.

Sección 2. Despidos y ceses.

Artículo 12.

Los trabajadores sólo pueden ser despedidos en la forma, modo y causas establecidas por la legislación laboral vigente.

Artículo 13.

Los trabajadores eventuales cesan en concluirá el término temporal para el que fueron contratados o al acabarse la obra a que se haga referencia a su contrato laboral.

Artículo 14.

El personal interino cesará al tiempo de incorporarse los trabajadores fijos que sustituyan, y deben ser avisados con 10 días de antelación o ser indemnizados con el salario correspondiente a los mismos, siempre que lleven en el servicio como interinos menos durante 3 meses. Para dar adecuado cumplimiento a lo dispuesto por este precepto, los trabajadores fijos que deban reingresar, lo comunicarán a la empresa, siempre que sea posible, al menos con 10 días de antelación.

Capítulo 6.

Sección 1. Salario y retribuciones por jornada laboral.

Artículo 15.

Los sueldos o salarios por jornada laboral completa se establecen en el cuadro salarial Adjunto.

Dicho cuadro salarial se ha confeccionado de común acuerdo por ambas partes firmantes del convenio, teniendo en cuenta el horario y calidad del trabajo habitual en el Mercado Central del Pescado, y se comprenden las cantidades reseñadas aquellas que correspondan por los conceptos de nocturnidad y penosidad.

A partir del día 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016, un incremento en todos los conceptos salariales de un 1% (en entrar con carácter retroactivo su importe se pagará en una sola paga en fecha máxima el 15 de febrero de 2017).

Con cláusula de revisión en caso de que el IPC Estatal sea superior al incremento salarial pactado se aplicará una revisión por idéntico diferencial del tanto por ciento, consolidándose en las tablas salariales y abonándose en una sola paga antes del 15 de febrero del año siguiente.

A partir del día 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2017, todos los conceptos salariales se incrementarán en un 1%.

Con cláusula de revisión en caso de que el IPC Estatal sea superior al incremento salarial pactado se aplicará una revisión por idéntico diferencial del tanto por ciento, consolidándose en las tablas salariales y abonándose en una sola paga antes del 15 de febrero del año siguiente.

A partir del día 1 de enero de 2018 hasta 31 de diciembre de 2018, todos los conceptos salariales se incrementarán en un 1%.

Con cláusula de revisión en caso de que el IPC Estatal sea superior al incremento salarial pactado se aplicará una revisión por idéntico diferencial del tanto por ciento, consolidándose en las tablas salariales y abonándose en una sola paga antes del 15 de febrero del año siguiente.

A partir del día 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2019, todos los conceptos salariales se incrementarán en un 1,5%.

Con cláusula de revisión en caso de que el IPC Estatal sea superior al incremento salarial pactado se aplicará una revisión por idéntico diferencial del tanto por ciento, consolidándose en las tablas salariales y abonándose en una sola paga antes del 15 de febrero del año siguiente.

El valor de la hora extraordinaria se incrementará en un 75% más que el precio de la hora normal.

Durante los 4 años de vigencia del Convenio los importes correspondientes a percibir por los trabajadores que entren en cámara y por dicho concepto se incrementarán en el mismo porcentaje acordado para cada año.

Merece dicho plus el personal que entre en la cámara frigorífica.

La entrada en cámara sólo la realizarán obligatoriamente los trabajadores que tengan menos de 55 años de edad.

Artículo 16.

Durante los 4 años de vigencia del Convenio y por el concepto de quebranto de moneda y por los trabajadores que realicen trabajos con derecho a ello, se incrementan los importes actuales en un 1%.

Caso de ocupar plaza circunstancialmente y durante un tiempo mínimo de 15 días, se tendrá derecho a percibir la parte proporcional que corresponda.

Artículo 17.

En concepto de antigüedad se abonan por cuatrienios la cantidad resultante del 5% del salario base, según el valor que se establece en la tabla salarial adjunta.

Artículo 18.

Los salarios que resulten de la aplicación de la tabla salarial y condiciones económicas de este Convenio, se considerarán como salarios mínimos, quedando absorbidas las mejoras, incrementos y cualquier otro, por la mejor condición, anteriormente recibida por los trabajadores.

Posteriores aumentos acordados por disposiciones legales, deben ser absorbidos por los aumentos ya concedidos en este Convenio siempre que, la ley que los acuerde, no disponga lo contrario.

Los efectos económicos de este Convenio, como anteriormente se indica, lo serán a partir del día 1 de enero de 2016.

Sección 2. Casos especiales de retribución.

Artículo 19. Trabajos de nivel superior.

El trabajador que desarrolle un trabajo en una plaza de nivel superior a la que tiene asignada percibirá el sueldo que en aquella le corresponda, sin perjuicio de la obligación por parte de la empresa de cubrir las vacantes en la forma reglamentaria dentro del plazo improrrogable de 3 meses.

Artículo 20. Trabajos de nivel inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel inferior a la suya, sólo puede hacerlo por el tiempo imprescindible, y mantiene la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 21. Acoplamiento del trabajador con capacidad disminuida.

Para mantener en su trabajo a aquel trabajador que por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias no se encuentre en situación de alcanzar el rendimiento normal de su nivel, se puede acordar su pase a otro trabajo con la retribución que a este corresponda.

Artículo 22. Plus cortador.

El trabajador/a que realice alguna de estas funciones: preparación / elaboración, manipulación, limpieza y corte (rodajas, lomos, filetes, trozos, etc.) del pescado, pudiendo asimismo interviniendo en las ventas.

Requerirá que este trabajador tenga conocimientos de la manipulación y corte así como formación específica en materia específica de riesgos laborales.

Los trabajadores que desarrollen este trabajo, bien sea de forma temporal o permanente, percibirán una prima económica por valor de 150 EUR brutos mensuales, por quince pagas, paga que tendrá la denominación de plus cortador, y que dejará de cobrar cuando deje de hacer las funciones. Se trata de un plus funcional, no personal.

Sección 3. Gratificaciones periódicas fijas.

Artículo 23.

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonan la primera de ellas el 15 de junio y la segunda, es decir, la de Navidad el día 15 de diciembre de cada año. Caso de ser festivo, abonan el día anterior. Dichas pagas se abonan a salario real, a razón de 30,5 días.

Sección 4. Participación de beneficios.

Artículo 24.

Los trabajadores tienen derecho a recibir una gratificación extraordinaria denominada paga de marzo (antigua paga de beneficios) por importe de 30,5 días de salario real. Esta paga se abonará antes del día 15 de marzo de cada año y se devenga desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se abone. De este modo, los trabajadores que el 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa, tienen derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo de trabajo.

Capítulo 7. Jornada, horario, horas extraordinarias, descanso dominical, días festivos y vacaciones.

Sección 1. Jornada.

Artículo 25.

Se establece mediante este convenio colectivo la jornada de trabajo de 1.706 horas anuales de trabajo efectivo. Serán laborables los lunes de la semana de Navidad y Año Nuevo cuando estas fiestas caigan en martes o miércoles.

Excepcionalmente, los años en que se trabajen los lunes de la semana de Navidad y Año Nuevo debido a que la festividad de Navidad y Año Nuevo caigan en martes o miércoles, el cómputo de horas anuales tendrá un incremento de 15 horas (1.721 horas).

Estos incremento de horas no se tendrán en consideración para realizar el cálculo de la hora ordinaria / extraordinaria.

El día 2 de enero se considera a todos los efectos día festivo para todos los trabajadores del Mercado Central del Pescado, ya que el Mercado quedará cerrado al público.

Sección 2. Horarios.

Artículo 26.

De común acuerdo establecen los siguientes horarios para los trabajadores administrativos y manuales que efectúan sus trabajos en el Mercado Central del Pescado:

Personal administrativo: su horario de entrada es desde las 4:45 horas hasta las 12:15 horas, con un descanso de 30 minutos de miércoles a sábado y el lunes cuando sean laborables del primer año, y los martes de cada semana hasta las 12:45 horas, con un descanso de 30 minutos. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Personal manual y de servicios auxiliares:

Respecto a este personal se establece los siguientes turnos:

1. Los miércoles, jueves, viernes, sábados y el lunes cuando sean laborables de 4 a 11,30 con un descanso de 30 minutos. Los martes de 4 a 12 con 30 minutos de descanso. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
2. Los miércoles, jueves, viernes, sábados y lunes, cuando sean laborables, de 1 a 8,30 con un descanso de 30 minutos, y los martes desde las 0 horas a las 8 horas con un descanso de 30 minutos. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
3. Los miércoles, jueves, viernes, sábados y el lunes cuando sean laborables, de 3 a 10,30 horas con un descanso de 30 minutos. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
4. Los miércoles, jueves, viernes, sábados y el lunes cuando sean laborables de 2 a 9,30 horas con un descanso de 30 minutos y los martes desde las 2 a las 10 horas con un descanso de 30 minutos. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Dicho descanso de 30 minutos se mantiene una vez finalizada la vigencia del convenio y solo puede ser modificado por negociación al efecto y acuerdo expreso entre las partes firmantes.

Para que no se interrumpa la actividad laboral de la empresa, designará los trabajadores por cada turno de descanso.

Será potestativo de las empresas elegir de estos turnos lo que más convenga a sus necesidades laborales.

El cambio de turno de un trabajador puntual, derivado de las necesidades productivas de la empresa, debe ser pre avisado con la antelación necesaria.

Por el contrario, cualquier modificación sustancial se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Para el caso de que el Excelentísimo Ayuntamiento de esta ciudad, o bien por los organismos oficiales competentes ordenara un nuevo horario de venta en el Mercado del Pescado, los trabajadores que pertenecen a

las empresas integradas, se someterán a los nuevos horarios siempre que éstos no difieran de 2 horas en más o menos de los horarios actualmente en vigor, y realicen el mismo número de horas de servicio efectivo que el que se efectúa de acuerdo con el vigente Convenio.

Existente una comisión creada para tratar el tema del horario del Mercado del Pescado, en los trabajos que se realicen se incorporará una representación de los trabajadores.

Sección 3. Horas extraordinarias.

Artículo 27.

El valor de la hora extraordinaria se incrementa en un 75% más que el precio de la hora normal.

En el supuesto de optar por compensar las horas extraordinarias mediante descanso, esta compensación mantiene la misma proporcionalidad del 75% más de la ordinaria.

1. Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo, o, en su defecto, contrato individual, se opta entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso puede ser inferior a la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, con la consideración que deberá serlo en atención al criterio anteriormente establecido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para los trabajadores que por modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

En los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

El Gobierno puede suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

3. No se tiene en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totaliza en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Sección 4. Descanso dominical y días festivos.

Artículo 29.

a) Se observan todas las fiestas abonables. Aquellas que por excepcional necesidad tengan que trabajarse, se abonan con el incremento establecido por los preceptos legales en vigor.

b) Los años en que los días de Navidad y Fin de año sean martes o miércoles de la semana, los trabajadores aceptan el compromiso de trabajar el lunes anterior de cada semana, a fin de procurar una mejor disponibilidad del servicio.

En compensación por el compromiso adoptado por los trabajadores en la materia mencionada, la representación empresarial concede que el día 2 de enero de cada año sea no laborable a todos los efectos para todos los trabajadores.

Los compromisos adoptados por ambas representaciones, en los párrafos anteriores, tienen una duración no limitada a la vigencia de este Convenio y perduran mientras que las dos partes de común acuerdo no decidan lo contrario.

Sección 5. Vacaciones.

Artículo 30.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales, retribuidas a razón del salario real, deberán iniciarse, salvo pacto en contrario, en martes no festivo, excepto aquellas vacaciones que se inicien los días 1 o 16 del mes.

Las vacaciones anuales deben disfrutar por el trabajador dentro del año natural en que se devengan (del 1 de enero al 31 de diciembre).

En el supuesto de llevar menos de un año en la empresa disfrutará la parte proporcional que le corresponde.

En el supuesto de programar el disfrute de vacaciones de aquellos trabajadores que no lleven un año de servicios a la empresa, estimando el tiempo que tengan que prestar servicios para poder tener todo el periodo que les corresponda dentro del año natural, caso de interrumpir o extinguir la relación laboral anticipadamente en la fecha prevista, la empresa puede descontar al trabajador el importe salarial de los días disfrutados de más.

Artículo 31.

Teniendo en cuenta las necesidades organizativas de las empresas, las vacaciones tendrán lugar con carácter general en el período de tiempo comprendido entre 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, Por acuerdo entre empresa y trabajadores se fijarán los turnos de vacaciones.

Se mantendrán en cada empresa los criterios que se siguieron en el año anterior, aplicándose la rotación de los turnos.

El calendario de vacaciones se pondrá en el tablón de anuncios de cada empresa antes de finalizar el mes de marzo.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, como mínimo, del periodo de disfrute.

Previo pacto individual entre empresa y trabajador, se pueden establecer períodos de disfrute fuera del periodo estival, cuando esto se dé, las vacaciones son de 23 días laborables. Si el periodo de vacaciones fijado en el

calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo que prevé el art. 48 del Estatuto de los trabajadores, se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del precepto mencionado le corresponde, cuando acabe el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al que corresponde. Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las que se señalan en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador el disfrute, totalmente o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador lo puede disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Capítulo 8.

Sección 1. Enfermedad.

Artículo 32.

En la circunstancia de incapacidad transitoria del trabajador justificada por el correspondiente parte de baja, durante los 4 primeros días, las empresas abonarán al trabajador, la cantidad correspondiente al salario base, sin que se incluya la cantidad correspondiente al plus de asistencia y puntualidad.

A partir del 4º día de baja, las empresas complementarán las aportaciones De la Seguridad Social hasta alcanzar el salario real del trabajador. Una vez transcurridos 9 meses cesa dicha obligación por parte de la empresa.

Artículo 33.

La empresa autoriza que los trabajadores puedan salir una hora antes de la finalización de la jornada de trabajo, cuando éstos deban acompañar a un familiar a su cargo o ir personalmente al médico con hora de visita establecida antes de las 12h. El trabajador debe presentar justificante de la visita médica.

Artículo 34.

El personal de baja por accidente de trabajo, percibirá íntegro el salario real que recibía durante su servicio, y las empresas se comprometen, por este concepto, a pagar al trabajador la diferencia entre el salario real y el percibido por el seguro de accidentes durante el período de un año.

Sección 2. Licencias y permisos.

Artículo 35.

Si se avisa con la máxima antelación posible se puede conceder al trabajador con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresan, las siguientes licencias y/o permisos:

35.1. Permisos:

- a) Quince días por matrimonio o unión de hecho acreditada.
- b) Tres días por nacimiento de hijo, que pueden ser prorrogados por 3 más en caso de justificar enfermedad de la madre o el hijo.
- c) Dos días por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos.
- d) Cuatro días por fallecimiento de cónyuges o hijos.
- e) Tres días por operación quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Tres días por fallecimiento de padres.
- h) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.
- j) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban atender algún asunto de carácter público impuesto por la ley.

3.2. Licencias:

Licencia no retribuida de 15 días por los trámites de adopción o acogimiento. En los supuestos de adopción internacional la licencia será de 30 días. Se regularán las condiciones en que se concede dicho derecho.

Cuando para llevar a cabo la actividad que da lugar a los permisos o licencias anteriormente indicadas, deba desplazarse el trabajador/a fuera de la Comunidad de Cataluña, los días establecidos se pueden ampliar en uno más.

El empresario o persona en quien delegue; en todos los casos, incluidas las prórrogas, puede exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

Artículo 36.

Se dispondrá anualmente de tantos días personales (ausencia retribuida y sin justificación) como días festivos caigan en lunes.

Previo pacto entre empresa y trabajador podrán acumularse los días personales.

La negación del disfrute de este día personal, deberá ser motivada por parte de la empresa y sólo podrán denegar en los siguientes casos:

En las vísperas de Navidad, Año nuevo, Semana Santa y puente de la purísima.

Cuando la fecha de solicitud coincida con más del 5% de la plantilla en situación de baja médica o vacaciones.

En el supuesto de concurrencia de solicitudes autorizarán por orden de petición. Ante la imposibilidad del trabajador de poder ejercer el derecho al disfrute de los días personales, tiene derecho a su compensación económica.

Sección 3. Excedencias.

Artículo 37.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso se suele solicitar dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Quien ostente cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales, en las organizaciones sindicales más representativas, tiene derecho a la excedencia forzosa, a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y se incorporará a su centro de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a 4 meses y no mayor de 5 años, y no se computa el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia da lugar a la reserva en el puesto de trabajo.

Las peticiones de excedencias las resuelve la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, así como aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas, las que tienen preferencia.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 38.

Los trámites para la solicitud y concesión de la excedencia voluntaria o forzosa, así como los derechos y normas que la regulan son aquellos que se recogen en el vigente Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 9. Faltas y sanciones.

Sección 1. Faltas del personal.

Artículo 39.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio se califican según la índole y circunstancias en que concurran: leves, graves y muy graves.

Artículo 40.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Introducir en las secciones de trabajo personas ajenas sin la debida autorización.
- b) Las faltas de puntualidad superiores a 10 minutos en una sola jornada de trabajo o de más de 30 minutos

acumulados durante un mes.

- c) El abandono del puesto de trabajo sin autorización.
- d) La negligencia en el cuidado y limpieza de los utensilios y equipos de trabajo.
- e) El trato incorrecto con clientes con los que está en relación por razones de trabajo.
- f) La embriaguez cuando sea por primera vez, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
- g) No ir al trabajo durante una jornada sin ninguna justificación.

Artículo 41.

Se consideran como faltas graves:

- a) La reincidencia en la comisión de más de 3 faltas leves en el plazo de 3 meses o la reiteración en la comisión de más de 4 faltas leves en el mismo periodo de tiempo.
- b) No acudir al trabajo durante más de una jornada y menos de 4 consecutivas sin plena justificación.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo un día laborable que sea posterior o anterior a día festivo.
- d) El fraude de mercancías, se entiende por tal hecho el ser sorprendido el trabajador llevando género que no tenga el correspondiente justificante con albarán, factura de compra o conformidad escrita de donde proceda la mercancía.

Artículo 42.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la empresa de los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el cumplimiento del trabajo.
- e) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

Artículo 43.

La calidad de detallistas de pescado es incompatible con la de trabajadores en las casillas del Mercado Central del Pescado. En el caso de que se produzca tal situación, las empresas han de ejercitar las acciones legales que estimen pertinentes. No obstante el personal trabajador del Mercado Central puede ser propietario titular de establecimientos de compraventa de pescados y mariscos.

Artículo 44.

Las sanciones que puedan imponerse por las faltas indicadas son las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días, en caso de reincidencia en el plazo de un mes.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días, excepto los apartados c) y d) del artículo 41, que es de 4 a 30 días.

c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, despido en la forma prevista por la ley, sin perjuicio de la responsabilidad de otra índole en que pueda incurrir el sancionado.

Artículo 45. Norma de procedimiento.

La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, se hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 46.

La facultad de perseguir las acciones constitutivas de faltas leves, prescribe a los 10 días de haberse cometido. Las graves a los 20 días de la comisión y las muy graves a los 60 días de ser cometidos.

Artículo 47.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones que les hayan sido impuestas.

Capítulo 10. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 48.

En las empresas sujetas al presente Convenio se debe dar el más estricto cumplimiento a las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 49.

Se dispone de un botiquín de primeros auxilios con un ATS como mínimo durante toda la jornada laboral en el Mercado.

Artículo 50.

Todo el personal afectado por este Convenio, previo a su ingreso y periódicamente después de cada año, se ha someterse a los oportunos reconocimientos médicos de carácter general.

El reconocimiento médico al ingresar y anualmente, se efectuará un facultativo designado por la empresa y a cargo de la misma.

Artículo 51.

La Comisión paritaria se constituye órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin

perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

El sometimiento a la interpretación de la comisión será obligatorio de forma previa a la vía administrativa y judicial en conflictos que surgen derivados de la interpretación o aplicación de normas derivadas de este Convenio colectivo.

Esta Comisión paritaria fija su domicilio Mercado Central del Pescado, 1ª planta, puente A. Transversal 2, núm. 18.

Mercabarna. 08040 Barcelona.

Composición.

La Comisión Paritaria estará formada por dos representantes de CCOO, dos representantes de CGT y cuatro representantes de la parte empresarial.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores que sean libremente designados por cada una de las partes. Los asesores podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Funciones.

La Comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria en el mes de noviembre de cada año para establecer el calendario anual y cuantificar los días personales de libre disposición que se disfrutarán aquel año (artículo 36).

La Comisión paritaria se reunirá en sesión ordinaria la primera quincena del año para actualizar las tablas salariales y aplicar la cláusula de revisión cuando corresponda.

Asimismo la Comisión se reunirá cuando se tenga conocimiento de la publicación de leyes y normativas de rango superior al convenio colectivo, que sean de obligado cumplimiento, para adecuar su aplicación.

Esta Comisión se reunirá en sesión extraordinaria a petición de cualquiera de las partes, mediante una convocatoria previa con orden del día dada a conocer a la otra parte, por lo menos, con 10 días naturales de antelación.

Asimismo cualquier trabajador de forma individual o sus representantes podrán dirigirse a la Comisión Paritaria para obtener una interpretación auténtica sobre las normas de este Convenio.

Una vez se plantee la consulta a la Comisión, ésta se reunirá en un plazo máximo de 10 días naturales. De la petición inicial se dará traslado a la parte no solicitante para poder presentar las alegaciones oportunas. En el supuesto de no hacerlo se entenderá adecuada la petición planteada. La Comisión deberá emitir su resolución en un plazo no superior a 20 días naturales a la fecha de entrada de la consulta. En caso de que sea necesario proceder al alargamiento de estos plazos se podrá hacer siempre que haya acuerdo entre las partes integrantes de la Comisión.

Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta a que se refiere el art. 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión paritaria con carácter extraordinario de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, deberá realizarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en el art. 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días en el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

La Comisión paritaria adopta sus acuerdos por mayoría simple de los asistentes a la reunión que siempre respetarán la paridad entre las partes y sus acuerdos serán de cumplimiento obligatorio. De cada una de las reuniones se levantará un acta por quien haga de secretario, la cual se registrará ante el Departamento de

Trabajo de la Generalidad de Cataluña y se notificará a las partes interesadas.

La Comisión paritaria se reunirá en el domicilio del Gremio de Mayoristas de pescado y marisco de Barcelona, Mercabarna.

Capítulo 11. Disposiciones varias.

Artículo 52. Distintivo profesional.

Se implanta para todos los trabajadores y con carácter obligatorio la escarapela profesional, según modelo oficial aprobado por el Excelentísimo Ayuntamiento de Barcelona.

Artículo 53. Salidas, viajes y dietas.

El personal al que se le confiere alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa la justificación oportuna y adecuada, así como los importes correspondientes a las dietas devengadas.

Artículo 54.

Para la cuestión del concepto ropa que tenga que distribuir a los trabajadores se forma una comisión formada por representantes de la parte social y representantes de la parte patronal con plenas facultades sobre el particular.

Las empresas entregarán obligatoriamente y desde el primer día el personal, dos mudas de trabajo uniformadas y consistentes en:

Una de invierno, que se entrega entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de cada año, y compuesta por:

- Un par de botas.
- Dos pares de calcetines térmicos. 2 pantalones azul marino con bolsillos o 2 pantalones acolchados.
- Dos jerséis con refuerzos o polares o pullovers azul marino cuello pico.
- Dos anoraks cazadora con mangas que se puedan quitar.
- Dos pantalones interior fibra.
- Dos camisas manga larga o 2 polos manga larga.

Una de verano, que se entrega entre el 1 y el 30 de mayo, y compuesta por:

- Un par de zapatos o un par de botas.
- Dos pares de calcetines.
- Dos pantalones multibolsillos.
- Dos camisetas manga corta o 2 polos manga corta (a elección de cada empresa al por mayor).

Las empresas deben disponer los chalecos reflectantes necesarios para el personal que realice su trabajo fuera del recinto del mercado.

La entrega de vestuario no representa ninguna carga fiscal para el trabajador. En El caso que posteriormente se derive alguna carga fiscal, por dicho concepto, éste lo asumen las empresas.

Si en la vigencia del presente Convenio fuera aconsejable un cambio de las características de la ropa, ésta sería acordada por la Comisión de Seguimiento.

En la primera reunión se designarán las personas que forman parte de la comisión, siendo constituida esta por 2 personas de la representación social y dos por la parte patronal.

Artículo 55.

Respecto a las condiciones más beneficiosas, por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, deben respetarse las existentes implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para los interesados.

Artículo 56.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de todo lo que figura en el presente Convenio a una Comisión compuesta por 8 representantes: 4 en representación de las empresas y 4 en representación de los trabajadores.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- a) Seguimiento de la aplicación del Convenio.
- b) Interpretación de las normas contenidas en el Convenio colectivo.

Para llevar a cabo las funciones anteriormente mencionadas, la Comisión se reunirá tantas veces como sean necesarias para resolver las incidencias que le sean planteadas por empresarios o trabajadores, en solicitud de interpretación o aplicación del Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria adopta sus acuerdos por la mayoría simple de los asistentes a la reunión y sus resoluciones tienen carácter vinculante entre las partes.

En caso de no llegar a un acuerdo en la Comisión Paritaria, ambas representaciones se comprometen a someterse a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña.

Los componentes de la Comisión Paritaria en representación de los trabajadores disponen del tiempo necesario para asistir a las reuniones de dicha Comisión, sin que tal disposición pueda representar pérdida económica.

Artículo 57.

Existe un seguro individual por accidente de trabajo que cubre los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente total y gran invalidez, con una indemnización de 12.020,00 EUR en cada caso a favor del trabajador o persona designada por el mismo. Este seguro cubre el trabajador durante su estancia en activo en la empresa y hasta la edad de 65 años.

Artículo 58.

Las empresas pueden abonar el salario a los trabajadores por mensualidades completas, cuando así se apruebe y acepte por la mayoría de trabajadores de cada empresa.

Artículo 59.

Los trabajadores que causen baja en la empresa cumplidos los 58 años y acrediten un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, pueden disfrutar de un mes de permiso retribuido a salario real, quedando condicionado el derecho a dicho permiso a que el trabajador preavise con 2 meses de antelación a su inicio. Este permiso se disfruta durante el mes inmediatamente anterior a la fecha de su baja en la empresa, salvo pacto entre las partes.

Cualquier discrepancia o interpretación de este artículo debe someterse necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 60. Jubilación parcial con contrato de relevo.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo y que reúnan los requisitos establecidos en el Real Decreto Ley 8/2015, tienen el derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

Cada trabajador interesado de solicitar por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación de 6 meses a la fecha en la que interese acceder a la situación de jubilación parcial.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa tiene que acceder a la petición de jubilación parcial (con el mismo% de reducción de salario que de jornada) y debe contratar otro empleado bajo la modalidad temporal de contrato de relevo.

Ante cualquier modificación en el futuro de la citada norma, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

Artículo 61.

En el plazo de un mes a la firma del presente Convenio, las empresas tendrán a disposición del trabajador el texto íntegro del presente Convenio editado en los dos idiomas oficiales de Cataluña.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera.

Cualquiera que sea el número de trabajadores que presten sus servicios para cada una de las empresas, el 50% de la plantilla debe tener el carácter de trabajador fijos de empresa y en cuanto al resto pueden ser contratados bien temporalmente, o en cualquier otra modalidad de las autorizadas por la Administración. La Comisión de Seguimiento del Convenio, no tiene ninguna facultad para indagar, requerir, o inspeccionar a ninguna de las empresas que apliquen el presente Convenio, ni sus actividades, contratación de personal o cualquier otra actividad que le es privativa.

Segunda.

Ambas partes se comprometen a realizar todas las gestiones que sean necesarias para la aprobación y homologación del presente Convenio colectivo por la autoridad laboral competente, firmando a tal efecto tantas actas y documentos como sean necesarios para llegar a la mencionada finalidad.

Tercera.

Cada una de las comisiones establecidas en este convenio, se dotará del reglamento de funcionamiento que

establece, entre otras cosas, el crédito horario que sus miembros tengan establecidos, así como la designación de los asesores de las organizaciones respectivas.

Cuarta.

Flexibilidad: La empresa previo pacto o acuerdo con los delegados de personal de los trabajadores o con el propio trabajador en caso de que no existiera representación, podrá establecer las horas anuales de trabajo efectivo, pudiendo distribuirlas de otra manera, regular o irregular, compensando horas de trabajo con jornada festiva con un máximo de 12 horas y preferentemente los sábados.

Quinta.

Mantenimiento del empleo: Las empresas mayoristas se comprometen al mantenimiento de la fuerza de trabajo en el Mercado Central del pescado de manera global en número de trabajadores totales del Mercado Central del pescado, comprometiéndose a que no se produzca un descenso mayor del 15 % en esta fuerza de trabajo global del Mercado Central del pescado durante la vigencia de este convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Las partes firmantes del presente convenio en representación del personal y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran haber, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Se creará una comisión técnica (un miembro propuesto por el Gremio, un miembro propuesto por CCOO y un miembro propuesto por CGT) de Consignatarios MCP para elaborar un informe de adecuación del convenio colectivo en materia de horarios, categorías- puestos de trabajo (funciones y competencias) salarios (pluses, especialidad-cortador, penosidad-frío-entrada cámara, nocturnidad, quebranto, plus puntualidad y asistencia).

Asimismo habría que evaluar el ámbito de aplicación del convenio (territorial y actividad) proponiendo las diferentes casuísticas que se debería contemplar.

Dotación presupuestaria pago y dietas profesionales/técnicos.

Facilitar estudio/recogida de datos en empresas y trabajadores.

Facilitar contacto y datos de la Mutua de accidentes de trabajo.

El informe técnico servirá de propuesta para debatir su inclusión/adaptación total o parcial en la próxima negociación colectiva.

ANNEX.- CONCEPTES SALARIALS CONVENI.

CONVENIO COLECTIVO (BOP Divendres, 21 d'abril de 2017)										
Artículo 8										
salario por el trabajador del nivel f) Grupo A y trabajador de nivel e) Grupo B es:										
El primer año será de EUR	1.040,60	brutos mensuales por	15	mensualidades						
El segundo año será de EUR	1.144,66	brutos mensuales por	15	mensualidades						
A partir del 01.01.2017, la retribución de los siguientes años se verá incrementada en los pactos por convenio										
Artículo 17. ... cuatrienios	5%	del salario base								
Artículo 22. Plus cortador	150	EUR brutos mensuales, por	15	pagas						
Sección 3. Gratificaciones periódicas fijas	3									
Artículo 23. ...	2	gratificaciones extraordinarias ... se abonan a salario real, a razón de 30,5 días								
Artículo 24. ...	1	gratificación extraordinaria ... por importe de 30,5 días de salario real								
Artículo 25. ... jornada de trabajo de	1706	horas anuales de trabajo efectivo								
Excepcionalmente, los años en que se trabajen los lunes de la semana de Navidad y Año Nuevo debido a que la festividad de Navidad y Año Nuevo caigan en martes o miércoles	1721	hores								

Sección 3. Horas extraordinarias ... se incrementa en un	75%	más que el precio de la hora normal								
ANNEX.- CONCEPTES SALARIALS CONVENI										
Des de l'1 de gener de 2016 a 31 de desembre de 2016 (Increment 1%)										
Grup	Nivell	Definició	Període	Salari base	Plus puntualitat assistència			Total	Total anual	Antiguitat
A	B/C	Caixer	Setmana	297,25	15,67	x	5	375,58	0,00	14,86
		Oficial Administratiu	Mes	1.291,50	15,67	x	22	1.636,13	24.541,94	64,57
	D/E	Auxiliar Administratiu	Setmana	290,26	12,54	x	5	352,98	0,00	14,51
			Mes	1261,19	12,54	x	22	1537,16	23057,39	63,06
Grup	Nivell	Definició	Període	Salari base	Plus puntualitat assistència			Total	Total anual	Antiguitat
B	A	Encarregat	Setmana	295,51	14,84	x	5	369,69	0,00	14,78
			Mes	1.283,96	14,84	x	22	1.610,37	24.155,61	64,20
	B	Venedor	Setmana	295,51	14,84	x	5	369,69	0,00	14,78
			Mes	1.283,96	14,84	x	22	1.610,37	24.155,61	64,20
	C	Conductor	Setmana	295,51	14,84	x	5	369,69	0,00	14,78
			Mes	1.283,96	14,84	x	22	1.610,37	24.155,61	64,20
	D	Manipulador	Setmana	290,26	12,54	x	5	352,98	0,00	14,51
			Mes	1.261,19	12,54	x	22	1.537,16	23.057,39	63,06
Grup	Nivell	Definició	Període	Salari base	Total anual					
A/B	F/E	Aprenent 16-18 anys	Setmana	208,12	0,00					
			Mes	1.040,60	15.609,05					
Mes 1º a 6º contracte										
Grup	Nivell	Definició	Període	Salari base	Plus puntualitat assistència			Total	Total anual	
C	-	-	Setmana	232,21	10,04	x	5	282,39	0,00	
			Mes	1.008,95	10,04	x	22	1.229,73	18.445,91	
Mes 6º a 12º de contracte										
Grup	Nivell	Definició	Període	Salari base	Plus puntualitat assistència	Total	Total anual			
C	-	-	Setmana	246,72	10,66	x	5	300,04	0,00	

			Mes	1.072,01	10,66	x	22	1.306,59	19.598,78	
Entrada càmera:	2,21	EUR/dia								
Menyscapte moneda:	172,92	EUR/any								