

# Convenio Colectivo Supermercados y Autoservicios de Alimentación de Barcelona

<b>ÁREA</b>	Barcelona	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	08004165011992	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2016/09/21
<b>VIGENCIA</b>	2009/01/01 — 2013/12/31	<b>DURACIÓN</b>	CINCO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP ACUERDO		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-supermercados-y-autoservicios-de-alimentacion-de-barcelona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-supermercados-y-autoservicios-de-alimentacion-de-barcelona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Supermercados y Autoservicios De Alimentación. Última actualización a: 21-09-2016 Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2013. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP del tipo: ACUERDO.

## Convenio

### Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 5485 - 16/10/2009)

RESOLUCIÓN TRE/2819/2009, de 6 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (código de convenio núm. 0804165).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia, suscrito por los representantes del Grupo Provincial Empresarial de Supermercados y Autoservicios de Barcelona, CCOO y UGT el día 22 de julio de 2009, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto



106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación,

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (código de convenio núm. 0804165) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 6 de agosto de 2009

P. S. de la directora (Decreto 326/98, de 24 de diciembre, art. 5)

Beatriu Labori i Samsó

Secretaria técnica de los Servicios Territoriales en Barcelona

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2009-2013

## **TÍTULO 1 DERECHOS INDIVIDUALES**

---

### **CAPÍTULO 1 Ámbito y revisión**

---

#### **Artículo 1 Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre las empresas y los trabajadores dedicados al comercio al detalle, en los establecimientos del sector de supermercados y autoservicios de alimentación.

#### **Artículo 2 Ámbito territorial**

Afecta a Barcelona y su provincia, por lo que quedarán incluidas dentro de estas normas todas las empresas o sucursales domiciliadas en la misma o que, en lo sucesivo, se establezcan en ella.

#### **Artículo 3 Ámbito personal**

Las disposiciones de este Convenio colectivo afectan a todos los que, a partir de la entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los



supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Asimismo no se incluye en el presente Convenio a los trabajadores pertenecientes al grupo directivo.

Todas las referencias a .trabajador. se entienden sin diferencia de género, salvo en aquellos casos en los que, expresamente, se establezca alguna diferenciación, legítima, por razón de género.

## **Artículo 4 Ámbito temporal**

La vigencia general del presente Convenio se iniciará a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre del 2013. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2009, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio y para los trabajadores al servicio de las empresas en el momento de la entrada en vigor del Convenio.

## **Artículo 5 Denuncia y revisión**

1. La denuncia del Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la segunda quincena del mes de enero de 2014, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio.

## **CAPÍTULO 2 Organización**

---

### **Artículo 6 Organización del trabajo**

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación laboral vigente en cada momento, es facultad de la empresa.



## **CAPÍTULO 3 Contratación y empleo**

---

### **Artículo 7 Ingresos, períodos de prueba y preaviso de cese**

El ingreso al trabajo se ajustará a las normas generales sobre colocación, vigentes en cada momento, sin perjuicio de las especificidades que, en esta materia, puedan determinarse en este Convenio.

Se fijan los siguientes períodos de prueba:

Contrato indefinido: 9 meses para el personal titulado. 6 meses para los demás trabajadores.

Contrato de duración determinada: 6 meses para el personal titulado. 2 meses para los demás trabajadores.

El cese voluntario deberá ser preavisado a la empresa con, al menos, 15 días de antelación. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

### **Artículo 8 Clasificación del personal. Grupos profesionales**

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

#### **Grupo 1**

Están comprendidos en este grupo aquellos que coordinan, dirigen, establecen y crean políticas generales, marcando objetivos y determinando modos de obtenerlos, y que afectan a un área, dirección o jefatura básica de la organización.

Categorías:

Director general.

Director de área.

Director de división.

Jefe de servicio.

#### **Grupo 2**

Están comprendidos en este grupo aquellos cuyas decisiones y actuaciones están sujetas a prácticas y procedimientos amplios, dirigidos a la consecución de resultados operacionales.

Categorías:

Jefe de departamento.

Analista.

Jefe de almacén.

Coordinador red.

Jefe de ventas.



Responsable de hipermercado de más de 2.500 m<sup>2</sup> de sala de venta.

### Grupo 3

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos que exigen una competencia en actividades y/o procesos técnicos o administrativos que tengan un cierto grado de complejidad, estando o no estandarizados.

#### Nivel 1:

Están en este nivel los puestos a los que se les encomienda trabajos en procedimientos administrativos y/o técnicas complejas que requieran habilidades técnicas o puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y/o por una formación media. Su nivel de autonomía queda circunscrito por modos de hacer amplios, permitiéndose amplitud en la elección o adaptación de prácticas y procedimientos.

#### Categorías:

Jefe de sección.

Analista programador.

Subjefe de almacén.

Jefe inspector.

Supervisor.

Jefe de planta de menos de 2.500 m<sup>2</sup> y más de 1.500 m<sup>2</sup> de sala de venta.

#### Nivel 2:

Están en estos niveles los puestos a los que se establecen prácticas y procedimientos estandarizados, y en el que el titular debe aplicar la solución a cada situación. Pueden liderar un grupo amplio de personas con autonomía para interpretar normas recibidas.

#### Categorías:

Programador.

Capataz.

Inspector.

Jefe de planta menos de 1.500 m<sup>2</sup> y más de 800 m<sup>2</sup> de sala de venta.

Secretaría de dirección.

Promotor.

Delineante.

#### Nivel 3:

Están comprendidos en este nivel los puestos a los que se les establecen las instrucciones o reglas de trabajo que deben seguir con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar las tareas de un equipo participando en la ejecución de las mismas.

#### Categorías:

Oficial administrativo.



Subcapataz.

Encargado/Encargada de establecimiento de menos de 800 m<sup>2</sup> de sala de venta.

Conductor/repartidor.

Encargado de sección.

Grupo 4

Están comprendidos en este grupo aquellos puestos a los que se les indica cómo deben efectuar su trabajo, del modo más exacto posible. Su responsabilidad está limitada al estricto cumplimiento de las normas señaladas y las instrucciones recibidas. Los niveles 2 y 3 se diferencian por la experiencia adquirida en la empresa o por el nivel de conocimiento práctico en el sector (artículo 1 del Convenio) acreditado antes de su ingreso en la misma.

Nivel 1:

Categorías:

Vigilante.

Cobrador.

Mozo especialista.

Dependiente de sección.

Carretillero elevador, torero en plataformas de distribución (almacén central).

Nivel 2:

Personal con antigüedad de 1 año de experiencia en la empresa, o con nivel de conocimiento práctico en otras empresas del sector afectadas por el presente Convenio (artículo 1 del Convenio) de, al menos, 1 año de servicios en la categoría de contratación (acreditable con nóminas o certificación equivalente) en los últimos 2 años.

Categorías:

Auxiliar administrativo.

Operador.

Auxiliar de caja.

Reponedor.

Ayudante de sección.

Mozo.

Envasador.

Nivel 3:

Personal de nuevo ingreso y sin nivel de conocimiento práctico en otras empresas del sector afectadas por el presente Convenio (artículo 1 del Convenio) de, al menos, 1 año de servicios en la categoría de contratación en los últimos 2 años.



Categorías:

Auxiliar administrativo.

Operador.

Auxiliar de caja.

Reponedor.

Ayudante de sección.

Mozo.

Envasador.

Nivel 4:

Categorías:

No cualificados menores de 18 años.

## **Artículo 9 Categorías profesionales y nueva clasificación de puesto de trabajo: profesional de establecimiento (denominación provisional)**

En el anexo 1 del presente Convenio colectivo se reitera la distribución de las categorías profesionales actuales en los grupos profesionales y sus correspondientes niveles.

Las partes acuerdan establecer el procedimiento, bases y efectos económicos para determinar el contenido de un nuevo puesto de trabajo que agrupe las actividades y funciones polivalentes en los establecimientos o centros de venta al público y que actualmente se encuadran en el Grupo 4, nivel 2.

### **A) Comisión Paritaria**

A tal efecto se constituye una Comisión específica paritaria, constituida por un total de 4 miembros por cada una de las partes firmantes, que deberán desarrollar durante la vigencia del presente Convenio, las siguientes actividades:

1. Descripción y análisis de las diferentes funciones que se desarrollan en los establecimientos o centros de venta al público por el personal actualmente encuadrado en el grupo 4, nivel 2.
2. Definición de funciones/actividades, a la vista de la descripción y análisis, consideradas con carácter polivalente e integrador.
3. Inclusión del requisito de acreditar un mínimo de 4 años en la empresa y polivalencia habitual en las funciones/actividades del Grupo 4, nivel 2 que se desarrollan en los establecimientos o centros de venta al público.
4. Definición de la denominación de la nueva categoría (por ejemplo, profesional de establecimiento, operador de ventas, o cualquier otra que, finalmente, se estime más adecuada).
5. Sometimiento del texto definitivo del nuevo puesto a la Comisión deliberadora del Convenio para su aprobación e inclusión.



6. Necesariamente los trabajos de la Comisión y el sometimiento a la Comisión deliberadora deberán concluirse al término de la vigencia del presente Convenio.

B) Progresión económica, encuadramiento y salvaguarda

A partir del 31 de diciembre de 2013, el personal que reúna las condiciones definidas así como los requisitos exigibles, tendrá una garantía individual de percepción anual equivalente al 95% del establecido para el grupo 4, nivel 1.

Transcurridos 4 años desde la fecha de inclusión en convenio del nuevo puesto, se encuadrará en la categoría del grupo 4, nivel 1.

No obstante lo anterior, si el incremento inicial anual (por exclusivo cambio de nivel salarial) comportase un impacto superior al valor anual de un cuatrienio, el exceso podrá ser objeto de absorción y compensación, con cualquier otro importe salarial ordinario.

## **Artículo 10 Nuevas categorías profesionales**

Las categorías profesionales de nueva creación, una vez definidas sus funciones por la dirección de la empresa y previo acuerdo de la Comisión Mixta, se ubicarán en el grupo y nivel profesional que corresponda.

## **Artículo 11 Reclasificación profesional**

La vigente clasificación profesional, por aplicación de las antiguas categorías a grupo profesional y nivel correspondiente, comporta que en la nómina de cada trabajador figure el correspondiente grupo y nivel.

## **Artículo 12 Igualdad en el trabajo**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, minusvalía, etc.

Asimismo las empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferenciación ninguna por razón de sexo, edad, etc.

## **Artículo 13 Contratación**

No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias, uniformidad y cualquiera otra mejora o beneficio social de que disfruten los trabajadores fijos, se aplicarán a estos trabajadores de acuerdo con la modalidad y duración del tipo de contratación que se haya efectuado.

Los trabajadores a tiempo completo que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo previo acuerdo con la dirección de la empresa, en el que se establecerán las nuevas condiciones



de trabajo.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real decreto ley 8/1997, de 16 de mayo, y demás normas legales de aplicación que, en cada momento, resulten de aplicación.

La duración máxima del contrato eventual (artículo 15.1.b), del Estatuto de los trabajadores) y sus prórrogas no podrá exceder de 12 meses acumulados, en un período de 18 meses, computados desde la fecha del contrato inicial. De modificarse legalmente la duración de dichos contratos las partes acuerdan que el tiempo máximo de prestación laboral coincidirá con el señalado como máximo en la norma legal.

Se considerará causa lícita para la realización de dichos contratos la acumulación o incrementos de tareas motivadas por un intento o necesidad, de potenciar las ventas de la empresa durante un período determinado.

## **Artículo 14 Empleo**

Con el fin de aliviar la situación de paro existente en la actualidad, las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a no contratar trabajadores que se encuentren en situación de jubilación o sean pensionistas.

Idéntica prohibición y por igual período existirá para contratar trabajadores que tuvieran además un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras empresas.

Durante los 5 años de vigencia del presente Convenio, las empresas incluidas en su ámbito funcional generarán contrataciones fijas en número no inferior al 80% sobre el volumen de empleo temporal existente a la firma del Convenio, ya sea por transformaciones o por nuevas contrataciones, y con independencia del empleo fijo existente. Las empresas facilitarán a la representación de sus trabajadores el correcto seguimiento de la evolución del empleo y los porcentajes de cumplimiento anual.

## **Artículo 15 Protección a la maternidad**

Será de íntegra aplicación las normas legales sobre la protección a la maternidad y, especialmente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El tiempo de la citada reducción se ha de hacer de manera ininterrumpida en caso que sea el trabajador el que la fije, según el marco horario de la empresa, partiendo de las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos.

A petición de la madre o el padre, se podrá acumular el período de lactancia legal a la baja de maternidad o, a su elección, reducir su jornada en 1 hora diaria.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada,



en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley mencionada y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará, para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural, la idoneidad de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo aplicables. En estos casos se establecerá el adecuado protocolo de actuación por parte de las empresas, con conocimiento y participación de los delegados de prevención.

Se podrá acumular, por jornadas continuadas, el período de lactancia legal a la baja de maternidad que se deberá disfrutar a continuación del permiso de maternidad. El cómputo equivaldrá al total de horas que habría disfrutado. Los trabajadores/as que deseen disfrutar de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

## **Artículo 16 Personal con capacidad disminuida**

Las empresas acoplarán al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual a trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación.

## **CAPÍTULO 4 Salario**

---

### **Artículo 17 Estructura salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán divididas entre el salario base de grupo/nivel y los complementos del mismo.

### **Artículo 18 Salario de grupo**

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles profesionales descritos en el presente Convenio colectivo.

El salario base remunerará la jornada anual de trabajo efectivo pactada en Convenio y los períodos de descanso legalmente establecidos.

### **Artículo 19 Complementos salariales**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:



- a) Personales: en la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.
  - b) De puesto de trabajo: integradas por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto o de la forma de realizar su actividad.
  - c) Por calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.
  - d) De carácter indemnizatorio plus nocturnidad: es el que percibe el trabajador nocturno, tal y como lo define el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores. Su cuantía equivale al 25% del salario base.
- Las empresas procurarán establecer la naturaleza de los complementos voluntarios que abonan a sus trabajadores.

## **Artículo 20 Complemento personal de antigüedad**

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo de trabajo percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que para cada nivel queda fijada en la tabla salarial anexa al Convenio. El número de cuatrienios queda limitado a un máximo de cuatro. Su cuantía, ya actualizada para 2009, se contiene en el anexo 1.

## **Artículo 21 Complementos de puesto de trabajo**

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable y se dejará de percibir en el momento que se deje de prestar.

Se considerará complemento de puesto de trabajo aquellas cantidades que retribuyen, entre otras, la peligrosidad, toxicidad y la nocturnidad en el puesto de trabajo.

## **Artículo 22 Complementos de calidad y cantidad**

Se entienden por complementos de calidad y cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad o cantidad en el trabajo en forma de comisiones, primas, incentivos, etc.

## **Artículo 23 Incremento salarial**

El incremento salarial para el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009 será de un 0,8%, que se aplicará sobre todos aquellos conceptos salariales de las tablas del Convenio colectivo anterior, incluyendo el complemento personal del artículo 24, en sus cuantías actualizadas mediante la aplicación del 0,8% sobre las tablas vigentes en el 2008.



Para los restantes años, es decir 2010, 2011, 2012 y, finalmente, 2013 el aumento salarial será el del IPC real del respectivo año anterior, establecido para el conjunto español y publicado por el Instituto Nacional de Estadística (u organismo que lo sustituyera).

El incremento resultante se aplicará sobre todos aquellos conceptos salariales de las tablas del Convenio colectivo, incluyendo el complemento personal del artículo 24, en sus cuantías del año inmediato anterior.

Si algún año el IPC real fuera negativo no comportará reducción salarial, pero se computará a efecto de los siguientes incrementos.

## **Artículo 24 Complemento personal 22 Convenio**

Se mantiene .ad personam. el citado complemento, de naturaleza personal, que se estableció en el citado Convenio, como consecuencia del cambio de clasificación profesional y de los niveles salariales, para respetar las posibles diferencias salariales que se hubieran producido por causa de dichas modificaciones.

## **Artículo 25 Objetivo salarial del convenio**

Las partes, valorando las reivindicaciones sociales y, al tiempo, la realidad empresarial del sector, han negociado el objetivo salarial de que los trabajadores adscritos al grupo 4, nivel 2, puedan alcanzar al término de la vigencia del convenio el equivalente al salario mensual de 1.000 euros. Se ha valorado, también, la incidencia de las 3 pagas extras existentes que, a estos efectos, mantendrán su actual valor para el cómputo anual. Todo ello determina el siguiente acuerdo:

Los trabajadores adscritos al grupo 4, nivel 2, tendrán garantizado, por todos los conceptos y a título individual, en el año 2013 una percepción anual y bruta de 14.618,22 euros.

## **Artículo 26 Absorción y compensación**

Las empresas que hayan efectuado aumentos a su personal a partir del 1 de enero de 2009 podrán absorber dichas cantidades de los aumentos pactados en el presente Convenio colectivo.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio servirán para compensar las que pudieran establecerse en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten superiores consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## **Artículo 27 Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen tres pagas extraordinarias de igual cuantía al año: marzo (beneficios), verano y Navidad, en las que se abonarán los conceptos establecidos en el presente Convenio, respetándose a título personal aquellas mejoras que individualmente tuvieron los trabajadores a la firma del presente Convenio, y que se harán



efectivas el día 22 de marzo, el 22 de junio y el 22 de diciembre respectivamente. Si por costumbre inveterada o pacto estuviese establecido su abono en plazos más breves o en prorrata mensual, podrán las empresas que así lo tengan establecido seguir efectuándolo.

## **CAPÍTULO 5 Tiempo de trabajo**

---

### **Artículo 28 Jornada anual**

Durante los años 2009 a 2013, ambos inclusive, la jornada máxima laboral anual será de 1.790 horas de trabajo efectivo, equivalente a un promedio de 40 horas semanales.

La distribución de la jornada establecida en el párrafo anterior se realizará en cada empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales del personal los cuadros de horarios laborales generales.

El cumplimiento del artículo 37 de la Ley del estatuto de los trabajadores y normas referidas al descanso semanal, podrá ser compensado mediante 1 día de descanso a la semana cuyo disfrute no podrá ser compensado económicamente.

La coincidencia del día de descanso semanal con un día festivo, sea éste de carácter local o nacional, no dará lugar a su compensación ni en descanso ni en retribución, aplicándose el festivo como día de descanso semanal.

De mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores, podrán acumularse los días de descanso semanal para su disfrute en otro momento de un ciclo no superior a 5 semanas.

La jornada correspondiente a los trabajadores a tiempo parcial que no exceda de 4 horas se realizará de forma continuada.

A efectos de días de trabajo el 15º festivo oficial no es recuperable. En el supuesto de su supresión los trabajadores dispondrán, individualmente, de 1 día de permiso retribuido, equivalente a 8 horas de reducción horaria anual.

### **Artículo 29 Horas extraordinarias**

a) Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, se recurrirá a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

b) Se formalizarán de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengán exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de mercancías.

c) Se mantendrán, siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación



temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias que sean precisas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad de la empresa incluidas en el ámbito funcional que, no obstante, se compensarán preferentemente con tiempo de descanso.

De conformidad con la facultad prevista en el artículo 35.4 del Estatuto de los trabajadores se conviene la realización de las jornadas festivas de apertura autorizada por la autoridad competente. El tiempo trabajado tendrá la consideración de horas extras de carácter estructural.

Las horas extraordinarias, sea cual sea su carácter, se abonarán de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

Para la aplicación de lo pactado en el artículo anterior, la empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a facilitar de manera mensual y nominativa al Comité de Empresa o delegados de personal la información sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas.

La empresa y los comités o delegados de personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, de conformidad con el Real decreto 1/1985 y con sujeción a lo previsto en el apartado anterior.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

## **Artículo 30 Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán 31 días naturales de vacaciones por año de servicio.

Las trabajadoras y trabajadores en baja por maternidad/paternidad no perderán su disfrute vacacional que, además, lo podrán unir al período de baja por maternidad/paternidad, o al sucesivo período de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

## **Artículo 31 Períodos de disfrute**

El período general de disfrute, por turnos, será, preferentemente, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, sin tener en cuenta la antigüedad y con exclusión del personal de temporada.

En las zonas turísticas o de veraneo se podrán establecer períodos de disfrute diferentes de las vacaciones, mediante acuerdo entre la empresa y la representación sindical de la misma.

## **Artículo 32 Licencias retribuidas**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base más los complementos personales por los motivos y el tiempo que se detallan a continuación:



- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante 3 días, que podrán ampliarse hasta 2 días más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, en los casos de, nacimiento de hijo, o de enfermedad grave, que requiera hospitalización y/o intervención quirúrgica (ambulatoria o sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario), fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijo o padres de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos.
- c) Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) 1 día por boda de los padres, hijos y hermanos (afinidad, incluida pareja de hecho, o consanguinidad).
- f) Las horas precisas para concurrir a exámenes finales, de carácter académico u oficial, aportando la justificación administrativa pertinente.

Se acuerda que podrán ampliarse los 5 días de licencia, previstos en el apartado b) del presente artículo, debiendo para ello solicitarlo el trabajador afectado, por teléfono o telegrama, justificando posteriormente tal necesidad. Tales días serán a cuenta del período de vacaciones.

### **Artículo 33 Justificación de licencias**

1. El trabajador deberá avisar, con la mayor antelación posible, a su mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de la licencia por matrimonio es preciso que el trabajador la solicite con al menos 15 días de antelación a la fecha de comienzo del disfrute, a fin de no producir entorpecimiento en la marcha de los servicios.

2. El trabajador deberá presentar justificación fehaciente.

### **Artículo 34 Enfermedad y accidente de trabajo**

A partir de la firma del Convenio las empresas abonarán un complemento, sobre el subsidio reglamentario, que garantice el 100% del salario en caso de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente no laboral o accidente de trabajo, con el límite de 12 meses. Las empresas tendrán la facultad de realizar controles médicos asistenciales a todo el personal en situación de baja de IT, siendo el coste a cargo de la empresa. Igualmente será obligatorio para el trabajador atender al requerimiento que le efectúen las mutuas patronales que tengan concertadas las contingencias comunes con las empresas, pero a partir del 16º día de baja, siendo el coste, incluido el desplazamiento, a cargo de la mutua o en su defecto, de la empresa. Los delegados de personal y comités de empresa colaborarán con las empresas al objeto de controlar el absentismo, y, de este modo, reducirlo al mínimo posible para el bien común.



## **CAPÍTULO 6 Disposiciones varias y salud laboral**

---

### **Artículo 35 Inventarios**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, a los efectos de tener un control y seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, dispondrán la realización de inventarios según las costumbres o periodicidad implantadas en cada empresa.

A tal efecto las empresas quedan facultadas para variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, siendo retribuida o compensada en tiempo de descanso la realización de los inventarios, según los pactos suscritos entre las empresas y sus respectivos comités o delegados de personal.

### **Artículo 36 Reconocimientos médicos**

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en la Ley de prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo.

### **Artículo 37 Seguro de vida**

Las empresas vienen obligadas a mantener un seguro de vida e invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 9.286,00 euros.

Adicionalmente a lo anterior el actual seguro de vida e invalidez permanente para todo trabajo y gran invalidez, derivado de accidente, de importe 18.000,00 euros.

A instancias de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

### **Artículo 38 Prevención de riesgos laborales**

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales, contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Real decreto 39/1997, de 17 de enero, y las disposiciones de legal aplicación.

Aquellas empresas que, a la firma del presente Convenio, se incorporen a su ámbito de aplicación, y no tuviesen constituido el Comité de Salud Laboral, deberán formalizarlo en los 3 meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio, salvo que no tuvieran obligación legal de constituirlo.

### **Artículo 39 Código de conducta**

Se acuerda entre las partes incluir un código de conducta que incorpore y, seguidamente traslade al régimen de



faltas y sanciones, aquellos comportamientos que por su afectación social requieran un tratamiento regulador expreso.

Entre las nuevas conductas a considerar, se convienen las siguientes:

1. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.
2. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. A tal efecto se considerará acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico, de carácter o connotación sexual, cuando se produzca en el ámbito de las relaciones laborales y la persona que lo produce sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto de dicho acoso. Con esta conducta se le crea al perjudicado, un entorno laboral intimidatorio y hostil.

## **Artículo 40 Faltas y sanciones**

El ejercicio de la facultad sancionadora por incumplimientos laborales corresponde a la dirección de la empresa, quien se ajustará en la imposición de sanciones a los trámites procedimentales previstos en la legislación aplicable.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas:

1. Leves:

- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en 1 mes.
- c) La falta de preaviso, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material, incluido el uniforme y utensilios de trabajo.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

2. Graves:



- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en 1 mes.
- b) Faltar 1 día al trabajo durante el período de 1 mes sin causa justificada.
- c) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa o afectase a la salud o higiene laboral, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en el uniforme y utensilios de trabajo.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) Fumar en los lugares en que esté prohibido, de acuerdo con la señalización existente.
- i) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- j) La no aportación del parte de IT dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación.

### 3. Muy graves:

- a) Faltar 3 días al trabajo durante el período de 2 meses, sin causa justificada.
- b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e) Falta notoria de respeto o consideración al público.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- g) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- h) La embriaguez o drogo-dependencia manifestada en la jornada laboral, siempre que conste advertencia o sanción previa.
- i) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
- k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.



l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.

n) Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la conducta citada se lleva a término valiéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de la conducta.

ñ) El acoso moral en el trabajo, entendiendo .acoso moral. como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta abusiva (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.

Régimen de sanciones. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

B) Sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

C) Prescripción:

Las sanciones se considerarán prescritas, desde que la empresa haya tenido conocimiento a los 10 días, para faltas leves; a los 20 días, para faltas graves, y a los 60 días, para faltas muy graves. En todo caso prescribirán a los 6 meses desde que se cometió la infracción.

## **Artículo 41 Descuento en compras**

El descuento en compras será del 7%, y se procederá en la forma siguiente:

a) Las compras habrán de llevarse a cabo, como mínimo, 2 días a la semana. De coincidir con un festivo se trasladará al inmediato día posterior (excepto sábados).

b) Solamente podrá hacerlas el propio personal de la empresa.

c) El cobro habrá de ser efectuado por el propio empresario o personal responsable delegado exclusivamente



por él.

d) Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.

e) El horario de las compras será a convenir entre la empresa y los trabajadores.

Las posibles discrepancias que en su aplicación pudieran surgir entre empresa y trabajadores deberán ser sometidas a la Comisión Paritaria del Convenio.

## **Artículo 42 Prendas de trabajo**

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores en número de dos prendas. Aquellas prendas que lo precisen se repondrán en anualidades sucesivas.

Las prendas recibidas sólo podrán usarse durante la ejecución del trabajo, siendo cada trabajador responsable de los desperfectos.

En las empresas donde existan puestos de trabajo en cámaras frigoríficas, o de peligrosidad, las prendas de trabajo serán las reguladas por la legislación vigente.

## **Artículo 43 Retirada del carné de conducir**

En los supuestos que a un chofer le sea retirado temporalmente el carné de conducir, como consecuencia de infracción administrativa derivada de estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa lo destinará durante el tiempo que tenga retirado el mismo a otros trabajos que no exijan la utilización del referido carné, respetándole la categoría profesional y el salario. El mismo beneficio tendrá el chofer en todas las circunstancias de igual o parecida naturaleza, siempre que se demuestre que no es culpable voluntario.

# **TÍTULO 2 DERECHOS COLECTIVOS**

---

## **CAPÍTULO 1 Representación sindical**

---

### **Artículo 44 Derechos sindicales**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.



## **Artículo 45 Garantías sindicales**

Los miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los trabajadores y la LOLS les reconocen.

## **Artículo 46 Comité Intercentros**

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, se constituirá un Comité Intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de trece; sus miembros serán designados de entre componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados en la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el del voto válido por el de miembro del Comité o delegado de personal.

La designación de miembro del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité Intercentros se comunicará a la sección de conciliaciones individuales publicándose en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 63 y 41 del Estatuto de los trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo y la negociación colectiva.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

## **Artículo 47 Cuotas sindicales**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que debe enviarse la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como de la



copia de las transferencias.

## **Artículo 48 Información**

Se estará a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical, de 2 de agosto de 1985.

## **Artículo 49 Sistema de acumulación de horas**

A nivel de empresa, los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a todas las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité.

El mismo régimen será aplicable a los delegados de secciones sindicales según la regulación establecida en la LOLS para la constitución de secciones sindicales.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa donde figurarán los siguientes extremos:

1. Nombre y firma del cedente y del cesionario.
2. Número de horas cedidas y período en el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas obtenido durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero el último mes de trabajo sin incidencias significativas de las horas sindicales.

## **Artículo 50 Excedencia por cargo sindical**

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicita en el término de 1 mes al finalizar el desempeño del mismo.

## **CAPÍTULO 2 Órganos paritarios**

---



## **Artículo 51 Comisión Mixta**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros por los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio colectivo y por otros cinco miembros por las empresas afectadas por el mismo, representadas por la asociación empresarial GESAB. En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá uno o dos secretarios.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Las reuniones ordinarias tendrán lugar cada 3 meses. Las extraordinarias cuando, por la urgencia del asunto, sea convocada por cualquiera de las partes.

## **Artículo 52 Procedimiento**

Los asuntos que se sometan a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en 48 horas.

## **Artículo 53 Funciones**

Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar, si se recibe el mandamiento correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertas en el Convenio.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio colectivo.
5. Las partes podrán recabar que la Comisión Mixta elabore un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio colectivo, de las dificultades en su aplicación e interpretación, y del desarrollo de los trabajos previstos en el propio Convenio y encargados para su desempeño a comisiones específicas.
6. La Comisión Mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere a la esencial problemática del empleo en el sector, recabando datos de las empresas incluidas en su ámbito de



obligar, a los efectos, si lo estimara oportuno, de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.

7. Mediar en los conflictos que puedan derivarse de la adecuación a los grupos y niveles creados por el presente Convenio de categorías no incluidas expresamente en el presente Convenio colectivo.

8. En materia de formación la Comisión Mixta se compromete a fomentarla, de conformidad con los desarrollos establecidos en los acuerdos para la formación continua.

## **Artículo 53 bis Tribunal Laboral de Cataluña**

Sin perjuicio de lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores 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 suscitarse como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 de la Ley de procedimiento laboral.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

No obstante lo anterior, en el ámbito de los conflictos colectivos relativos o fundamentados en la aplicación y/o interpretación del presente Convenio, será requisito previo obligatorio para el sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña el informe previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

## **TÍTULO 3 NORMAS SUPLETORIAS Y DE JUBILACIÓN**

---

### **Artículo 54 Derecho supletorio**

En lo no dispuesto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación de vigente aplicación.

### **Artículo 55 Jubilación forzosa y jubilación especial a los 64 años**

1. Los trabajadores en activo que cumplan 65 años causarán baja por jubilación forzosa, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1.1. Que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación que le corresponda en su modalidad contributiva.

1.2. Que se cumplan los objetivos de empleo establecidos en el artículo 14 y, en concreto, la generación de



empleo fijo establecido en su párrafo tercero.

1.3. Que el puesto de trabajo del jubilado forzoso no se amortice por tal causa y que sea cubierto por otro trabajador de la empresa.

Los trabajadores que ya hubieran cumplido 65 años (o más años) en el momento de entrar en vigor el presente convenio, causarán baja por jubilación forzosa al término del mes correspondiente al de la citada entrada en vigor.

Igualmente causarán baja por jubilación forzosa, con más de 65 años, quienes no hubieran dispuesto del 100% de la prestación contributiva, a partir de la fecha en que obtengan el derecho a tal porcentaje.

2. Se acuerda facilitar la jubilación especial a los 64 años mediante la contratación sustitutiva en modalidad de obra o servicio y con duración no inferior a 1 año.

## **Artículo 56 Jubilación parcial y contrato de relevo**

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial-contrato de relevo forma parte integrante del presente Convenio.

Este acuerdo resultará aplicable a las personas que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del período de vigencia del presente acuerdo y que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 ET cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan en la parte de jornada que dejen vacante a través de un contrato de relevo.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

La reducción acordada de jornada y de salario será de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (transitoriamente en el 2009 hasta el 82%; en el 2010 hasta el 80%; en el 2011 hasta el 78%), conforme al artículo 166 de la LGSS, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de completar la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley general de la Seguridad Social.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del jubilado parcial serán realizadas en jornadas completas, salvo otro acuerdo entre las partes y en períodos determinados del año o años, también por mutuo acuerdo de las partes.

El jubilado parcial percibirá su salario en proporción al porcentaje de la jornada contratada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otra, el salario ordinario variable que en promedio se haya percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así



como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El salario medio así obtenido será el que servirá de base para establecer, en proporción al tiempo trabajo, el salario que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los períodos de tiempo en que preste sus servicios, siempre de acuerdo con el artículo 39 del ET. Dicho salario le resultará abonado distribuido en 15 mensualidades con independencia de los períodos en que preste sus servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo.

El establecimiento de las edades de jubilación obligatoria será el que se establezca por ley en cada momento.

Sobre la base de lo anterior, y condicionado a la entrada en vigor de la ley anteriormente referida, ambas partes acuerdan que la jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria, o antes si la pensión resultante alcanzara ya la prestación máxima abonable y todo ello al objeto de reforzar y sobre todo mejorar las políticas de empleo estable que históricamente las partes han acordado. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora estabilidad y calidad del empleo.

En cualquier caso, para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los jubilados parciales gozarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y en el presente Convenio colectivo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, salvo que se hubiera optado por contrataciones indefinidas.

Si bien el trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

El contrato de relevo que celebre la empresa podrá ser a jornada completa.

Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedarán sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

## **TÍTULO 4 PLANES DE IGUALDAD Y MEDIDAS FRENTE A LA VIOLENCIA DE**



## **GÉNERO, Y, EN EL ÁMBITO LABORAL, ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

---

### **Artículo 57 Planes de igualdad**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, previamente a su implantación, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además en las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta y participación con la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que deberán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley orgánica 3/2007.

#### **Concepto de los planes de igualdad**

Como establece la Ley orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



## Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

## Objetivos de los Planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación



efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual, o por razón de sexo.

#### Programación

En base a los resultados obtenidos en las fases anteriores, se llevará a cabo la programación, indicando los objetivos a conseguir, acciones para implementarlos, criterios de evaluación y determinación de recursos materiales y humanos necesarios para su realización.

#### Implementación



Una vez elaborado el Plan de igualdad, se establecerá el calendario de ejecución de las acciones diseñadas.

#### Seguimiento y evaluación

Se establecerá con la representación de los trabajadores una comisión de seguimiento con el objetivo de valorar la adecuación de las acciones realizadas, su resultado y, en su caso, la modificación o ajuste de las mismas.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá competencia en las reclamaciones (previas a la demanda judicial) en las que se invoque conflicto de aplicación o interpretación del convenio en relación con estas materias. Las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y/o conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

## **Artículo 58 Protección integral contra la violencia de género**

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la elección de un cambio de puesto de trabajo, a la movilidad geográfica, a la reorganización o flexibilización del tiempo de trabajo, así como la posibilidad de recibir asistencia psicológica por parte de la empresa, en los términos que se establecen seguidamente.

2. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona, sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan en cada empresa con los legales representantes de sus trabajadores.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. En el supuesto previsto en la letra n), apartado 1, del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de

tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

5. La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho, además de a las licencias retribuidas que legalmente le correspondan o a las establecidas en el artículo 32, d) del vigente Convenio, las licencias sin sueldo que resulten necesarias y no contempladas como retribuidas, previa acreditación de su necesidad. No se considerarán faltas de puntualidad las ocasionadas, directamente, por dicha situación.

6. Todo lo anterior resultará de aplicación a aquel trabajador que, por decisión judicial, sea equiparado como víctima de violencia de género.

## **Artículo 59 Prevención y tratamiento (en el ámbito laboral) de situaciones de acoso moral y sexual, así como por razón sexo**

### Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

### Medidas preventivas

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las empresas en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias relativas al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

### Definición del acoso moral, sexual y por razón de sexo



Acoso moral: se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo: según el artículo 7.2 de la Ley orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Evaluación y revisión del procedimiento de acoso: las partes firmantes del presente convenio, en el seno de la Comisión Paritaria, atenderán las reclamaciones que se formulen en el ámbito de su representación en orden al funcionamiento e implantación de las medidas preventivas antes señaladas, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuarlas a la dimensión de cada empresa.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

1. Las partes firmantes acuerdan fomentar, impulsar y adherirse a los acuerdos de formación continua que en su caso estén suscritos, o se suscriban por las organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y administración del Estado con el objetivo de impulsar la formación en el sector, garantizar la promoción profesional y la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes, en consecuencia, se adhieren a las finalidades y objetivos de tales acuerdos y para su correcto desarrollo y aplicación, constituyen una Comisión Paritaria de Formación (en el ámbito del presente Convenio) que estará compuesta por un máximo de 3 representantes de cada parte de la Comisión deliberadora y de entre sus miembros que formen parte de las organizaciones firmantes del mismo.

Las funciones y competencias de dicha Comisión serán las admitidas por los acuerdos de aplicación.



2. Con el objeto de desarrollar el modelo profesional en el sector, se conviene mantener la comisión de seguimiento ya constituida en el anterior Convenio, con sus mismas finalidades y competencias, renovando sus miembros incluyendo a las representaciones firmantes del presente Convenio.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

---

1. Las partes signatarias del presente Convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo y no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en el cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio implantadas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente Convenio.

3. Complemento funcional de mando y nuevas funciones

Se mantiene el complemento funcional de mando que será percibido por aquellos dependientes de sección que tengan confiada la responsabilidad de la misma y bajo su mando a otros empleados. La cuantía de este complemento garantizará que la percepción de tales trabajadores se equipare a la fijada para el grupo 3 nivel 3.

Asimismo el personal adscrito al grupo 4 nivel 2, que tengan confiadas, expresamente por la empresa, en plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados funciones de responsabilidad de segundo jefe de planta, de forma habitual percibirán como complemento de mando el que garantice una percepción que le equipare al grupo 4 nivel 1.

Igual tratamiento se reconocerá a las auxiliares de caja que, en plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados, tengan designadas expresamente por las empresas funciones de responsabilidad de coordinadora de cajas, de forma habitual. Dichas auxiliares percibirán como complemento funcional el que garantice una percepción que le equipare al grupo 4 nivel 1.

Los pluses que en la actualidad abonen las empresas por estos cometidos funcionales, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen los complementos aquí descritos.

4. Cláusula de inaplicación salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que (estando cumpliendo con el convenio) acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, al menos de un ejercicio y con previsión negativa para el siguiente, de manera que mantener ese cumplimiento dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La Dirección de la empresa que inste la inaplicación deberá comunicarlo por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, con copia a la representación legal de sus trabajadores, exponiendo las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 20 días naturales, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio en el BOP, para el primer año de vigencia. Igual plazo se aplicará en su caso, para los demás años de vigencia, contados a partir de la fecha de publicación de las tablas salariales respectivas.



Dentro de los 10 días naturales posteriores, la representación de la empresa y de los trabajadores intentarán (en el seno de la Comisión Paritaria) acordar las condiciones de la inaplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial (en su caso), teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

De no existir acuerdo las partes se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

## **ANEXO 1.- Tabla salarial 2009.**

---

G N SM SA Q HE

---

2	-	1.365,4721	20.482,0812	41,5456	13,1841
3	1	1.205,1773	18.077,6595	35,5893	11,6264
3	2	1.111,3303	16.669,9542	32,9433	10,7100
3	3	1.024,9288	15.373,9313	36,3453	9,8738
4	1	949,8099	14.247,1481	32,1414	9,1407
4	2	879,7311	13.195,9664	23,5390	8,4076
4	3	791,7580	11.876,3698	21,1851	7,5669
4	4	738,1874	11.072,8115	-	-

---

### **CORRECCIÓN DE ERRATA (DOGC núm. 5549 - 20/01/2010)**

CORRECCIÓN DE ERRATA en la Resolución TRE/2819/2009, de 6 de agosto, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia para los años 2009-2013 (código de convenio núm. 0804165) (DOGC núm. 5485, pág. 77610, de 16.10.2009).

Habiendo observado una errata en el texto de la Resolución mencionada, enviado al DOGC y publicado en el núm. 5485, pág. 77610, de 16.10.2009, se detalla su oportuna corrección:

En la pág. 77610, donde dice:

(...) suscrito por los representantes del Grupo Provincial Empresarial de Supermercados y Autoservicios de



Barcelona, CCOO y UGT (...),

debe decir:

.(...) suscrito por los representantes del Grupo Provincial Empresarial de Supermercados y Autoservicios de Barcelona y UGT (...).

Barcelona, 3 de noviembre de 2009

Elisenda Giral i Masana

Directora de los Servicios Territoriales en Barcelona

#### REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 98, 24/4/2010)

Resolució de 16 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni núm. 0804165).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província, subscrit pel Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona i UGT, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació.

#### RESOLC:

1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni núm. 0804165) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVINCIA (BOP) de Barcelona.

#### ACORD DE REVISIÓ SALARIAL PER A L'ANY 2010 DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE SUPERMERCATS I AUTOSERVEIS D'ALIMENTACIÓ DE BARCELONA I LA SEVA PROVINCIA

#### Assistents

Representació empresarial: Antoni Garcés, Juan Outeirai, Frances Baqué, César Domínguez, José García, Eduardo Vadillo i M. del Mar García.

Assessor: Sr. Leopoldo Hinjos.

Representació dels treballadors: Agustín Ramos, Antonio Rey, Pedro González, Angel Jinérez i Isabel Costa (UGT).



A assessors: Moisés Berruezo i Eva Gajardo.

Secretari: Antoni de Ribera

A Barcelona, a les 17.00 hores del dia 17 de març de 2010, a la seu social del Grup Provincial Empresarial de Superrmercats i Autoserveis de Barcelona, a la Via Laietana, 32-34, 2n, despatx 64, es reuneixen els representants de les empreses i els treballadors del sector a fin d'aprovar les taules salarials corresponents a l'any 2010.

En primer terme el secretari dóna lectura de les taules salariais per a l'any 2010. La Comissió, una vegada valorats els imports estaberts, es dóna per assabentada i acorda signar les taules salariais per a l'any 2010.

Sense cap més tema a tractar s'aixeca la reunió a les 18.00 hores del dia esmentat.

## ANNEX

### TAULA SALARIAL 2010

G: grup; N: nivell; SBM: salari base mensual;  
A: antiguitat; HE: hores extres.

<i>Prov. 2007</i>	<i>S. Base def.</i>	<i>Antig. Def.</i>	<i>H. Ext. Def.</i>
<i>S. Base</i>	<i>2010</i>	<i>2010</i>	<i>2010</i>
G-2	1.376,40	41,88	13,29
G3-N1	1.214,82	35,87	11,72
G3-N2	1.120,22	33,21	10,80
G3-N3	1.033,13	36,64	9,95
G4-N1	957,41	32,40	9,21
G4-N2	886,77	23,73	8,47
G4-N3	798,09	21,35	7,63
G4-N4	744,09	0,00	0,00

Barcelona, 16 d'abril de 2010.

*La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.*



ACTA (BOP Dimecres, 4 d'agost de 2010)

RESOLUCIÓ De 20 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària de data 21 d'abril de 2010 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per la qual es constitueix la Comissió Paritària específica de Categories Professionals (codi de conveni núm. 0804165).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per la qual es constitueix la Comissió Paritària específica de Categories Professionals, subscrit el dia 21 d'abril de 2010 pel Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona i UGT, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació, Resolc:

-1 Disposar la inscripció de l'Acord de la Comissió Paritària de data 21 d'abril de 2010 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província per la qual es constitueix la Comissió Paritària específica de Categories Professionals (codi de conveni núm. 0804165) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 20 de juliol de 2010

Raquel Calveras Augé

Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

ACORD DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA DE DATA 21 D'ABRIL DE 2010 DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE SUPERMERCATS I AUTOSERVEIS D'ALIMENTACIÓ PER LA QUAL ES CONSTITUEIX LA COMISSIÓ PARITÀRIA ESPECÍFICA DE CATEGORIES PROFESSIONALS.

Representació empresarial:

Condis Supermercats, SA; Bon Preu, SA; Caprabo, SA i Miquel Alimentació Grup, SA.

Representació social:

Ángel Jiménez (Caprabo), Agustín Ramos (Condis), Antonio Rey (M. Alimentació) i Bety Costa (Bon Preu).

Secretari: Antoni Ribera

La representació empresarial i la part social esmentades es reuneixen a Barcelona, el 21 d'abril de 2010, en la seu social del Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona, Via Laietana 32-34, per donar compliment a l'article 9 del Conveni col·lectiu vigent, amb el següent ordre del dia:



Constitució de la Comissió Paritària específica de Categories Professionals.

A l'empara de l'article 9 del Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis de Barcelona i la seva província, s'acorda:

Constituir la Comissió Paritària específica per a establir el procediment, bases i efectes econòmics per a determinar el contingut d'un nou lloc de treball que agrupi les activitats i funcions polivalents en els establiments o centres de venda al públic.

Aquesta Comissió Paritària tindrà plena autonomia per a determinar i establir el seu funcionament, així com determinar la nova classificació de lloc de treball.

I, sense més assumptes a tractar, s'aixeca la reunió a les 14.00 hores del dia 21 d'abril de 2010.

Barcelona, 20 de juliol de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé

REVISIÓN SALARIAL (BOP Dimarts, 14 de juny de 2011)

RESOLUCIÓ de 24 de maig de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2011 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni núm. 0804165)

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2011 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província, subscrit pel Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona i UGT en data 31 de gener de 2011, 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 diposit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació, Resolc:

-1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2011 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni num. 0804165) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona.

ACORD DE REVISIO SALARIAL PER A L'ANY 2011 DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE SUPERMERCATS I AUTOSERVEIS D'ALIMENTACIO DE BARCELONA I LA SEVA PROVINCIA

Assistents:

Representació empresarial: Frances Baque, Eduardo Vadillo, Marta Garcia, Helena Mur, Jose Garcia i M. del Mar Garcia.



Assessor: Leopoldo Hinjos.

Representació dels treballadors: Agustín Ramos, Eva Gajardo, Pedro Gonzalez, Angel Jimenez i Paqui Clemente (UGT).

Assessors: Moises Berruezo Secretari: Antoni de Ribera

A Barcelona, a les 18.00 hores del dia 31 de gener de 2011, a la seu social del Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona, a la Via Laietana, 32-34, 2n, despatx 64, es reuneixen els representants de les empreses i els treballadors del sector a fi d'aprovar les taules salarials corresponents a l'any 2011.

En primer terme el secretari dona lectura de les taules salarials per a l'any 2011. La Comissió, una vegada valorats els imports establerts, es dona per assabentada i acorda signar les taules salarials per a l'any 2011.

Sense cap més tema a tractar s'aixeca la reunió a les 19.00 hores del dia esmentat.

## Annex

### Taula salarial 2011

N: nivel; A: advos.; I: Inform.; AG: almac. gral.; T: tiendas; M: mens. (3% s/2010); C: cuat. (3% s/2010); HE: h. ex. (3% s/2010).

N	A	I	AG	T	M	C	HE
<b>Grupo 2</b>							
0	Jefe Dpto.	Analista	Jefe almacén	C. Red/J. Venta (+2.500 m2)	Resp. Hiperm.	1.417,68	43,14 13,69
<b>Grupo 3</b>							
1	-	Anal./Prog.	Subj. Alm.	J. Inspec./Sup. 2.500>800 m2		1.251,27	36,95 12,07
2	-	Program.	Capataz	Ins./Sup./J. Planta <1.500>800m2	Promotor	1.153,82	34,20 11,12
3	-	-	Cond./Repar.	Subcapataz Encarg. Estable <800 m2	Encarg. Sec.	1.064,12	37,73 10,25
<b>Grupo 4</b>							
1	-	-	Mozo Esp. Cond. Carr.	Dependiente Coord. Cajas 2º Enc. >1500 m2	Cobr./Vigil.	986,13	33,37 9,49
2	Aux. Advo.	Inventar	Operador	Mozo	Aux. Caja Repon./Mozo Envasador	Ayte. Dep.	913,37 24,44 8,73
3	-	-	-	Nueva cont.		822,03	- 7,86
4	-	-	-	Pers., no actual		766,42	- -

Barcelona, 24 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

## MODIFICACIÓN. REVISIÓN (BOP Dilluns, 13 d'agost de 2012)

RESOLUCIÓ de 25 de juliol de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni núm. 08004165011992)

Vist el text de l'Acord de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona, subscrit pel Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona i UGT el dia 9 de juliol 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



Ocupacio, i altres normes d'aplicacio.

Resolc:

-1 Disposar la inscripcio de l'Acord de Modificacio del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentacio de Barcelona i la seva provincia (codi de conveni num. 08004165011992) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electronics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupacio a Barcelona.

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

ACUERDO DE MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACION DE BARCELONA Y SU PROVINCIA.

Ratificacion del acta final de la comision negociadora del XXVII Convenio colectivo de trabajo de ambito provincial del sector de supermercados y autoservicios de alimentacion.

Asistentes:

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES:

FEDERACIO DE COMERC, HOSTELERIA I TURISME DE CATALUNYA (FECOHT-CCOO):

Ma Carmen Diez Carrera

Ma Carmen Blanco Carballo

Alberto Fernandez Manzanera

Olga Martin Montes

Santos Plaza Rodriguez

Francesc Garcia Alonso

Maria Pedroia Cardenas

Esteban Sanabria Gamica (asesor)

Luis Manuel Gallego Montalban (asesor)

(CCOO excusa su asistencia y pide se reproduzca su posicion de rechazo)

FEDERACIO DE COMERC, HOSTELERIA, TURISME I JOC DE CATALUNYA (FCTCHTJ-UGT):

Josep Maria Alvarez

Camil Ros i Duran

Osear Lopez Chamosa

Eva Gajardo Rodriguez

Bety Cosia Basas

Agustin Ramos Garrido

Alfonso Segura Izquierdo



Paqui Clemente Calderon

Lola Benitez Jimenez

Carmen Perez Cervera

Cristobal Nunez Fernandez

Moises Berruezo Blanco (asesor)

REPRESENTACION EMPRESARIAL:

GRUP EMPRESARIAL PROVINCIAL DE SUPERMERCATS Y AAUTOSERVEIS DE BARCELONA (GEPSAB):

Enric Ezquerris Costa

Esteban Ciria Lazaro

Francesc Baque i Puig

Marta Garcia Ramos

Robert Torres Fernandez

Maria del Mar Garcia Leon

Cesar Dominguez Sanchez

Eduard Vadtllo Sanchez

Lluís Perianez i Llatje

Helena Mur Biames

Montserrat Rodriguez

Leopoldo Hinjos Garcia (asesor)

En Barcelona, a 9 de julio de 2012, en los locales de Foment del Treball, en Via Laietana 32-34, se reúne la representación de la vigente comisión negociadora, cuyos nombres y representantes constan en el margen superior. CCOO, que estaba convocada, excusa su asistencia y pide que el Acta reitere su oposición al acuerdo.

Por los presentes, que conforman la original representación mayoritaria de ambas partes negociadoras, se ratifica proceder a la firma de la novación del XXVII Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona.

Por CCOO se manifiesta que reiteran su negativa a la firma del acuerdo en los términos propuestos.

Por UGT se manifiesta que el preacuerdo ha sido ratificado por su asamblea por lo que proceden a ratificar la novación del convenio.

Seguidamente se procede a la lectura del texto definitivo que suscriben UGT en su condición de mayoritaria de la vigente comisión negociadora y la representación -también mayoritaria- de la Patronal.

Se delega en el asesor de la Patronal, Sr. Leopoldo Hinjos Garcia para que inste la inscripción y publicación de la novación del XXVII Convenio colectivo, que ha sido firmado por la misma representación mayoritaria de la comisión negociadora que suscribió el inicial, por lo que sus efectos serán de eficacia general.



Y en prueba de conformidad, firman las respectivas organizaciones a través de sus representantes, en el lugar y fecha arriba señalados.

## NOVACION DEL XXVII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACION DE BARCELONA Y SU PROVINCIA.

### PREAMBULO

La difícil situación económica que, actualmente castiga a nuestra sociedad, el elevado paro, la crisis financiera, el endeudamiento de nuestras administraciones y, en suma, el excepcional momento que estamos viviendo ha obligado a las partes negociadoras del convenio colectivo suscrito en su día a revisar, para los dos años de vigencia que le restan, determinadas cláusulas que requieren de una acomodación a la realidad presente.

**Ambito.-** El presente acuerdo afecta a los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1o del XXVII Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial de Barcelona del sector de supermercados y autoservicios de alimentación y dentro de su ámbito territorial.

**Objetivo.-** La Comisión Negociadora del Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de la provincia de Barcelona no es ajena al II acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, firmado el pasado 25 de enero por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT (BOE no 31 de fecha 6 de febrero de 2012) y en ese sentido se reconoce, de acuerdo con el artículo 82.3 del TRLET, la modificación negociada de determinadas condiciones de trabajo pactadas en el vigente convenio colectivo provincial, con el objetivo del mantenimiento del empleo y asegurar un incremento asumible de los costes laborales, atendiendo a la excepcional situación de crisis económica en el sector, así como evitar los ajustes definitivos de plantilla.

Por ello, en virtud del Acuerdo Interprofesional de Catalunya (2011-2014) suscrito por FOMENT, CCOO, UGT el incremento salarial pactado en convenio debe ser objeto de una nueva articulación entre los diferentes factores que determinan el salario. Por ello y como medida coyuntural así como excepcional, sin que la misma pueda ser exigible en una situación de normalidad económica, las partes consideran necesario establecer la modificación del incremento salarial en el sector de supermercados y autoservicios de Catalunya.

**Procedimiento.-** Al amparo de la autonomía en la negociación colectiva, reconocida en el artículo 83.2 del TRLET el presente acuerdo vincula a las partes, que ostentan la representación legítima de los trabajadores y empresas del sector, en la medida que genera un pacto de novación de los incrementos salariales y de las demás materias que se contienen en este acuerdo.

Las partes acuerdan mantener todas las condiciones pactadas en el XXVII convenio de Barcelona a excepción hecha de lo acordado la presente novación.

Para los dos años de convenio que restan de vigencia (2012 y 2013), se acuerda novar los siguientes artículos:

### ART. 5: DENUNCIA, REVISION y VINCULACION A LA TOTALIDAD.

**Primero.-** La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del ET, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.



De la denuncia efectuada conforme al parrafo precedente, se dara traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del ultimo mes de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogara este de forma automatica.

Segundo.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistiran en todo caso, hasta su nueva revision. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderan vigencia solamente sus clausulas obligacionales, manteniendose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

A partir de la segunda quincena del mes de enero del 2014, se procedera a la constitucion de la Comision Negociadora del Convenio.

Tercero.- Vinculacion a la totalidad: Estos acuerdos deben ser entendidos en su conjunto obligacional y por ello solo aplicables en su conjunto. Por ello, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones objetivables (incremento, extinciones y/o modificaciones colectivas) comporta el cumplimiento estricto del convenio colectivo provincial en sus terminos anteriores a la novacion y con efectos desde 1/01/2012.

#### ART. 14: EMPLEO.

Con el fin de aliviar la situacion de paro existente en la actualidad, las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a no contratar trabajadores que se encuentren en situacion de jubilacion o sean pensionistas.

Identica prohibicion y por igual periodo existira para contratar trabajadores que tuvieran, ademas, un empleo fijo a tiempo completo en otra u otras empresas.

Durante los 5 años de vigencia del presente Convenio, las empresas incluidas en su ambito funcional generaran contrataciones fijas en numero no inferior al 80% sobre el volumen de empleo temporal existente a la firma del Convenio, ya sea por transformaciones o por nuevas contrataciones, y con independencia del empleo fijo existente. Las empresas facilitaran a la representacion de sus trabajadores el correcto seguimiento de la evolucion del empleo y los porcentajes de cumplimiento anual.

Empleo sostenible: Durante los años 2012 y 2013 las empresas del sector y en el ambito territorial de Barcelona y su provincia se obligan a no promover - salvo acuerdo entre la RLT y la empresa - procedimientos de despido colectivo previstos en el articulo 51 de TRLET y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de caracter colectivo reguladas en el articulo 41.4 asi como el procedimiento previsto en el articulo 82.3 del TRLET. En caso de que alguna empresa optara por procedimientos contrarios a los previstos anteriormente, debera solicitar previamente a la aplicacion de la medida, la mediacion de la Comision Paritaria del convenio colectivo de supermercados y autoservicios de Barcelona y de persistir la discrepancia, debera acudir a los procedimientos previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstante, en las empresas de mas de trescientos trabajadores las modificaciones a que se refiere el apartado b) del articulo 41.4 del ET se consideraran de caracter colectivo a los efectos antedichos cuando, superado el umbral numerico de dicho precepto, afecten al menos al 2,5% de la plantilla de la empresa.

#### ART. 23: INCREMENTO SALARIAL (anos 2012 y 2013).

Con sustitucion de los porcentajes o acuerdos economicos que resultaban en el convenio, las partes acuerdan -



por la situación excepcional existente – que los incrementos aplicables a la respectiva tabla para los años 2012 y 2013 serán los siguientes:

a. año 2012:

GRUPO IV NIVEL 2, 3 y 4: Incremento del 1,5% con efectos del 1/01/2012.

Resto Grupos y niveles: Incremento: 1% con efectos del 1/01/2012.

b. año 2013:

GRUPO IV NIVEL 2,3 Y 4: Incremento del 1% con efectos del 1/01/2013.

Resto Grupos y niveles: Incremento: 0,6% con efectos del 1/01/2013.

c. Variable por mejora sectorial: Con aplicación del “índice Nielsen (tiendas constantes hasta 999 metros cuadrados de Cataluña)” se aplicarán, en cada uno de los años, incrementos adicionales según la siguiente fórmula y tabla:

BASE: IPC real del año anterior, menos incremento aplicado del año = 100% variable.

I. Índice entre 0 y 0,25 del crecimiento: 25% de variable, con efectos 1/01

II. Índice entre 0,26 y 0,50 del crecimiento: 50% de variable, con efectos 1/01

III. Índice entre 0,51 y 0,75 del crecimiento: 75% de variable, con efectos 1/01

IV. Índice entre el 0,76 y 1 del crecimiento: 100% de variable, con efectos 1/01

V. Índice superior al 1 de crecimiento: 125 % de variable, con efectos 1/01

d. El índice será anualmente certificado por “The Nielsen Company” y remitido a la Comisión Paritaria del convenio de supermercados de Barcelona. Dicha Comisión, a su vez, fijará el % resultante para su aplicación y la tabla resultante.

ART. 25: OBJETIVO SALARIAL DEL CONVENIO.

Las partes, valorando las reivindicaciones sociales y, al tiempo, la realidad empresarial del sector, negociaron en el convenio el “objetivo salarial” de que los trabajadores adscritos al Grupo IV, nivel 2, pudieran alcanzar al término de la vigencia del convenio el equivalente al salario mensual de 1.000 euros (percepción anual y bruta de 14.618,22 euros).

Por la excepcional situación en la que nos hallamos las partes acuerdan dejar su aplicación “en suspenso” hasta tanto se recuperen las previsiones de crecimiento y no antes del 2014.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las partes firmantes acuerdan fomentar, impulsar y adherirse a los acuerdos de formación continua que en su caso estén suscritos, o se suscriban, por las organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y Administración del Estado con el objetivo de impulsar la formación en el sector, garantizar la promoción profesional y la igualdad de oportunidades.

Las empresas se obligan, durante los años 2012 y 2013, a fomentar los planes de formación en el ámbito del III



Acuerdo Interprofesional de Catalunya, así como también en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 a nivel estatal.

Las partes firmantes, en consecuencia, se adhieren a las finalidades y objetivos de tales Acuerdos y, para su correcto desarrollo y aplicación, constituyen una Comisión Paritaria de Formación -en el ámbito del presente Convenio- que estará compuesta por un máximo de 3 representantes de cada parte de la Comisión Deliberadora y de entre sus miembros que formen parte de las organizaciones firmantes del mismo. Las funciones y competencias de dicha Comisión serán las admitidas por los Acuerdos de aplicación.

## ANEXO

### TABLA SALARIAL 2012

Convenio colectivo de Supermercados y Autoservicios de Alimentación de la provincia de Barcelona

Nivel	Administrativos	Informática	Almacén	Tiendas	Mensual	Cuatrenios	Hora extra
Grupo 2	-	-	-	-	-	-	-
0	Jefe Dpto.	Analista	Jefe Almacén	C.Red./J.Venta(+2,500 m2) Resp. Hiperm.	1.431,87	43,56	13,83
Grupo 3	-	-	-	-	-	-	-
1	-	Anal./Program.	Subj. Alm.	J.Inspec./Sup. 2.500>800 m2	1.263,77	37,32	12,19
2	-	Program.	Capataz	Ins./Sup. J. Planta <1.500>800m2 Promotor	1.165,37	34,54	11,23
3	-	-	Cond./ Repar. Subcapataz	Encarg. Estable <800 m2 Encarg. Sec.	1.074,76	38,12	10,35
Grupo 4	-	-	-	-	-	-	-
1	-	-	Mozo Esp. Cond. Carr.	Dependiente Coord. Cajas 2º Enc. > 1.500 m2 Cobr./Vigil.	995,99	33,70	9,58
2	Aux. Advo. Inventar	Operador	Mozo	Aux. Caja Repon/ Mozo Envasador Ayte. Dep.	927,07	24,81	8,86
3	-	-	-	Nueva cont.	834,36	22,33	7,98
4	-	-	-	Pers., no actual	777,92	--	--

Mensual, cuatrenios y hora extra: 1% s/2011 los Grupos 2,3 y 4.1

Mensual, cuatrenios y hora extra: 1,5% s/2011 los Grupos 4.2, 4.3 y 4.4

Barcelona, 25 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

### REVISIÓN SALARIAL (BOP Dilluns, 27 de maig de 2013)

RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2013, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de revisión salarial para el año 2013 del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia (código de convenio núm. 08004165011992)

Visto el texto del Acuerdo de revisión salarial para el año 2013 del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona suscrito por el Grupo Provincial Empresarial de Supermercados y Autoservicios de alimentación de Barcelona y la UGT el día 15 de febrero de 2013, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1.a) del Real decreto



713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Ocupación, y otras normas de aplicación, Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo de revisión salarial para el año 2013 del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia (codigo de convenio num. 08004165011992) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo en funcionamiento con medios electronicos de los Servicios Territoriales del Departamento de Empresa y Ocupación en Barcelona, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer que el mencionado texto se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

#### ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL año 2013 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE BARCELONA Y SU PROVINCIA

Asistentes

Representacion empresarial:

Helena Mur

Esteban Ciria Lazaro

Francesc Baque

Eduard Vadillo

Representacion social:

Eva Gajardo

Betty Costa

Agustin Ramos

Lola Benitez

Paqui Clemente

Alfonso Segura

Cristobal Nunez

Moises Berruezo (asesor UGT)

Reunidas las personas mencionadas, representación de la vigente Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona y su provincia, en Barcelona, a 15 de febrero de 2013, en los locales de Foment del Treball, en Via Laietana, 32-34, se constata que el indice Nielsen, que se establecio como referencia en el Convenio (art. 23) como variable economica por mejora sectorial, arroja un resultado de -3,4%, por lo que no procede su aplicación en base al variable referido.

Acto seguido se procede a la lectura y ratificación de las tablas salariales aplicables para el 2013 y que se adjunta como anexo a esta Acta.

Y en prueba de conformidad, firman las respectivas organizaciones a traves de sus representantes, en el lugar y



fecha señalados.

#### ANEXO TABLA SALARIAL 2013

Nivel	Administrativos	Informática	Almacén	Tiendas	Mensual	Cuatrenios	Hora extra
Grupo 2	-	-	-	-	-	-	-
0	Jefe Dpto.	Analista	Jefe Almacén	C.Red/J.Venta (+2,500 m2) Resp. Hiperm.	1.440,46	43,82	13,91
Grupo 3	-	-	-	-	-	-	-
1	-	Anal./Program.	Subj. Alm.	J.Inspec./Sup. 2.500>800 m2	1.271,35	37,54	12,26
2	-	Program.	Capataz	Ins./Sup. J. Planta <1.500>800m2 Promotor	1.172,36	34,75	11,30
3	-	-	Cond./ Repar. Subcapataz	Encarg. Establecimiento <800 m2 Encarg. Sec.	1.081,21	38,35	10,41
Grupo 4	-	-	-	-	-	-	-
1	-	-	Mozo Esp. Cond. Carr.	Dependiente Coord. Cajas 2º Enc. > 1.500 m2 Cobr./ Vigil.	1.001,97	33,90	9,64
2	Aux. Advo. Inventar	Operador	Mozo	Aux. Caja Repon/ Mozo Envasador Ayte. Dep.	936,34	25,06	8,95
3	-	-	-	Nueva contratación	842,70	22,55	8,06
4	-	-	-	Pers., no actual	785,70	-	-

Mensual, cuatrenios y hora extra: 0,6% s/2012 los Grupos 2, 3 y 4.1.

Mensual, cuatrenios y hora extra: 1% s/2012 los Grupos 4.2, 4.3 y 4.4.

RESOLUCIÓ de 14 de maig de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2013 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni núm. 08004165011992)

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2013 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona subscrit d'una part pel Grup Provincial Empresarial de Supermercats i Autoserveis d'alimentació de Barcelona i l'UGT el dia 15 de febrer de 2013, 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 diposit 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 de l'Acord de revisió de salarial per a l'any 2013 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni num. 08004165011992) 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.

Barcelona, 14 de maig de 2013.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pages.

Barcelona, 14 de mayo de 2013

El director de los Servicios Territoriales en Barcelona, Eliseu Oriol Pages



## INTERPRETACIÓN (BOP Dijous, 24 d'octubre de 2013)

RESOLUCIÓ d'11 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni núm. 08004165011992).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província subscrit el dia 3 d'octubre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 i 91.4 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.c) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i diposit 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 de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Barcelona i la seva província (codi de conveni num. 08004165011992) 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 comunicació a la Comissió Paritària.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

## ACUERDO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE BARCELONA Y SU PROVINCIA.

Asistentes:

Comisión Mixta:

Maria del Mar Garcia Leon.

Francesc Baque i Puig.

Esteban Ciria Lazaro.

Eduard Badillo Sanchez.

Leopoldo Hincos Garcia (asesor).

Moises Berruezo Blanco (asesor).

Cristobal Nunez Fernandez.

Dolores Benitez Jimenez.

Isabel Costa Bassas.

Ma Carmen Perez Cervera.

Francisca Clemente Calderon.

Agustin Ramos Garrido.

En Barcelona, siendo las 18 horas del dia 3 de octubre de 2013, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta



en la sede de GEPSAB y cuyos nombres se han mencionado.

La reunión tienen como objeto resolver las dudas interpretativas que se ha presentado en fecha 26 de agosto de 2013 por la representación empresarial de LIDL SUPERMERCADOS, SAU, en relación con el artículo 28 del Convenio colectivo.

Tras el estudio y posterior debate de la cuestión sometida al conocimiento de la Comisión, legitimada de conformidad con lo previsto en el artículo 51 del Convenio y siguiendo el procedimiento del artículo 52 del mismo texto, se alcanza acuerdo unánime del siguiente tenor:

1. La interpretación del artículo 28 del Convenio, en referencia al texto:

«Durante el primer trimestre del año natural, las empresas facilitarán a los representantes legales del personal los cuadros horarios laborales generales».

Es la siguiente:

«Es el documento de elaboración anual en el que se plasma el calendario laboral de conformidad con el artículo 34 del TRLET y demás normas legales y convencionales referidas a jornada.»

En prueba de conformidad es suscrito por todos los miembros en el lugar y fecha arriba indicado.

Barcelona, 11 d'octubre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pages.

**ACUERDO (BOP Divendres, 7 de novembre de 2014)**

RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'ampliació de la ultra activitat del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona, fins el 31 de desembre de 2015 (codi de conveni núm. 08004165011992.)

Vist el text de l'Acord subscrit en data 22 de setembre de 2014 per la Comissió negociadora del conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona, constituïda d'una banda pel Grup Empresarial Provincial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona (GEPSAB), i d'altra banda, per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i per la Federació de Serveis per la Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT), 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 de l'Acord d'ampliació de la ultra activitat del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona, fins el 31 de desembre de 2015 (codi de conveni num. 08004165011992) 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.

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



ACUERDO DE AMPLIACION DE LA ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACION DE LA PROVINCIA DE BARCELONA HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2015.

Asistentes.

Grup Empresarial Provincial de Supermercats y Autoserveis de Barcelona (GEPSAB):

Esteban Ciria Lazaro.

Francesc Baque.

Maria del Mar Garcia.

Manuel Bondia.

Helena Mur.

Robert Torres.

Montse Rodrriguez.

Bernat Miserol.

Leopoldo Hinojos Garcia (asesor).

Federacio de Serveis de CCOO de Catalunya:

Francesc Garcia Alonso.

Luis Diaz Calahorro.

Mariano Lopez Ruiz.

Maria Pedrola Cardenas.

Sara Bermudez Munoz.

Olga Martin Montes.

Alberto Fernandez Manzanera.

Lidia Vinos Amigo.

Manuel Garcia Murillo, Esteban Sanabria y Ramon Gonzalez Monroy (asesores).

Federacio de Serveis per la Mobilitat y el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT):

Mari Carmen Perez.

Paqui Clemente.

Agustin Ramos.

Paqui Gonzalez.

Luis Miguel Gomez.

Albert Mallafre.

Jordi Molina.

Moises Berruezo Blanco y Alex Adan (asesores).



En Barcelona, el 22 de septiembre de 2014, en los locales de Foment del Treball, en Via Laietana 32-34, se reúnen la representación de las organizaciones sindicales y patronales mencionados.

Las partes que intervienen se reúnen como Comisión Negociadora del aún vigente XXVI Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de supermercados y autoservicios de alimentación.

Dicha Comisión Negociadora ha valorado, a lo largo de varios meses, la conveniencia de suscribir un nuevo Convenio colectivo (el XXVII), o negociar la prórroga del existente.

Finalmente las partes, por unanimidad y previas las consultas y ratificaciones de sus respectivas representaciones han acordado prorrogar el XXVI Convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2015 y con sujeción a los acuerdos que, seguidamente, se establecen.

#### ACUERDOS:

1. Se prorroga la vigencia del XXVI Convenio, con su novación, hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. Los incrementos salariales, para los dos años de prórroga, serán los siguientes:
  - Incremento fijo: 0,5% para el 2014 y 0,6% para el 2015, con efectos económicos desde su respectivo primero de enero.
  - Incremento variable: en los mismos términos establecidos en la novación del incremento para los años 2012-2013, pero sustituyendo la referencia al IPC por la del 1,1%.

En relación con el artículo 49 del Convenio, en concreto, su tercer párrafo, UGT-SMC manifiesta que ha suscrito un protocolo de actuación en aras a una mayor transparencia a través de un código ético interno para garantizar un buen uso y transparencia de la acumulación de horas sindicales. Considera necesario que la acumulación de las mismas sea comunicada por la sección sindical a la Dirección de la respectiva empresa con el consentimiento de la organización a la cual representan, salvo que esta delegue en aquella.

Se delega en la Comisión Paritaria para que proceda a actualizar las tablas salariales para el año 2014 y, en su caso, subsane un posible error aritmético en la antigüedad fijada en la tabla/base para el incremento.

A efectos de registro y publicación la Comisión Negociadora delega en el miembro de la misma Don Moisés Berruezo Blanco para que realice los trámites pertinentes.

Y en prueba de conformidad y aceptación, firman las respectivas organizaciones a través de sus representantes, en el lugar y fecha arriba señalados.

Barcelona, 21 d'octubre de 2014.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pages.

#### REVISIÓN SALARIAL (BOP Dilluns, 10 de noviembre de 2014)

RESOLUCIÓN de 21 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2014 i 2015 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08004165011992).



Vist el text de l'Acord de revisió salarial pels anys 2014 i 2015 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona subscrit d'una part pel Grup Empresarial Provincial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona (GEPsAB), i d'altra banda, per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i per la Federació de Serveis per la Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT) el dia 15 d'octubre de 2014, 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 de l'Acord de revisió de salarial per als anys 2014 i 2015 del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08004165011992) 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.

REVISIÓN SALARIAL PARA LOS AÑOS 2014 Y 2015 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

Asistentes.

Grup Empresarial Provincial de Supermercats y Autoserveis de Barcelona (GEPsAB):

Esteban Ciria Lázaro, Robert Torres, Helena Mur y Leopoldo Hinos García (asesor).

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya:

María Pedrola, Carmen Puig, Olga Martín y Esteban Sanabria (asesor).

Federacio de Serveis per la Mobilitat y el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT):

Paqui Clemente, Agustín Ramos; asesores: Jordi Molina, Paqui González, Luis Miguel Gómez, Cristóbal Núñez y Moisés Berruezo Blanco.

En Barcelona, a 15 de octubre de 2014, en los locales de Foment del Treball, en Via Laietana 32-34, se reúnen la representación de las organizaciones sindicales y patronales mencionadas.

Las partes intervinientes se reúnen como Comisión Paritaria del vigente XXVI Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de supermercados y autoservicios de alimentación.

De conformidad con lo previsto en los acuerdos de prórroga del mismo, se procede a suscribir las tablas salariales para los años 2014 y 2015, que forman parte del referido Acuerdo de prórroga.

Por lo expuesto, las partes suscriben el presente Acuerdo y sus tablas.

De acuerdo con lo previsto en el art. 4 del Convenio, las empresas podrán actualizar la tabla 2014 a partir de la fecha de su firma y sin necesidad de esperar a su publicación.



A efectos de registro y publicación la comisión paritaria delega en el miembro de la misma Don Moisés Berruezo Blanco para que realice los trámites pertinentes.

Y en prueba de conformidad y aceptación, firman las respectivas organizaciones a través de sus representantes, en el lugar y fecha arriba señalados.



ANEXO.

TABLA SALARIAL 2014.

(Mensual, cuatrenios y hora extra: 0,5% s/2013).

(De acuerdo con lo previsto en el art. 4 del Convenio, las empresas podrán actualizar la tabla 2014 a partir de la fecha de su firma sin necesidad de esperar a su publicación).

Nivel	Administrativos	Informática	Almacén	Tiendas	Mensual	Cuatrenios	Hora extra
Grupo 2							
0	Jefe Dpto.	Analista	Jefe Almacén	C.Red/J.Venta (+2,500 m2) Resp. Hiperm.	1.447,66	44,04	13,98
Grupo 3							
1	-	Anal./Program.	Subj. Alm.	J.Inspec./Sup. 2.500>800 m2	1.277,71	37,73	12,32
2	-	Program.	Capataz	Ins./Sup. J. Planta <1.500>800m2 Promotor	1.178,22	34,92	11,36
3	-	-	Cond./Repar. Subcapataz	Encarg. Estable <800 m2/ Encarg. Sec.	1.086,62	38,54	10,46
Grupo 4							
1	-	-	Mozo Esp. Cond. Carr	Dependiente Coord. Cajas 2º Enc. > 1.500 m2 Cobr./ Vigil	1.006,98	34,07	9,69
2	Aux. Advo. Inventar	Operador	Mozo	Aux. Caja Repon/ Mozo Envasador Ayte. Dep.	941,02	25,19	8,99
3	-	-	-	Nueva cont.	846,91	22,66	8,10
4	-	-	-	Pers., no actual	789,63	-	-

TABLA SALARIAL 2015.

(Mensual, cuatrenios y hora extra: 0,6% s/2014).

Nivel	Administrativos	Informática	Almacén	Tiendas	Mensual	Cuatrenios	Hora extra
Grupo 2							
0	Jefe Dpto.	Analista	Jefe Almacén	C.Red/J.Venta(+2,500 m2) Resp. Hiperm.	1.456,35	44,30	14,06
Grupo 3							
1	-	Anal./Program.	Subj. Alm.	J.Inspec./Sup. 2.500>800 m2	1.285,38	37,96	12,39
2	-	Program.	Capataz	Ins./Sup. J. Planta <1.500>800m2 Promotor	1.185,29	35,13	11,43
3	-	-	Cond./ Repar. Subcapataz	Encarg. Estable <800 m2 Encarg. Sec.	1.093,14	38,77	10,52
Grupo 4							
1	-	-	Mozo Esp. Cond. Carr.	Dependiente Coord. Cajas 2º Enc. > 1.500 m2 Cobr./ Vigil.	1.013,02	34,27	9,75
2	Aux. Advo. Inventar	Operador	Mozo	Aux. Caja Repon/ Mozo Envasador Ayte. Dep.	946,67	25,34	9,04
3	-	-	-	Nueva cont.	851,99	22,80	8,15
4	-	-	-	Pers., no actual	794,37	-	-

Barcelona, 21 d'octubre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisau Oriol Pagès



ACUERDO (BOP Dimecres, 21 de setembre de 2016)

RESOLUCIÓ de 13 de setembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord d'ampliació de la ultraactivitat del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona fins al 31 de desembre de 2016 (codi de conveni núm. 08004165011992).

Vist el text de l'Acord subscrit en data 28 de juliol de 2016 per la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona, constituïda d'una banda pel Grup Empresarial Provincial de Supermercats i Autoserveis de Barcelona (GEPsAB), i d'altra banda, per la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i per la Federació de Serveis per la Mobilitat i el Consum de la UGT de Catalunya (SMC-UGT), i de conformitat amb el que disposen 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, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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 de l'Acord d'ampliació de la ultraactivitat del Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de la província de Barcelona fins al 31 de desembre de 2016 (codi de conveni núm. 08004165011992) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

ACUERDO DE PRÓRROGA DE LA ULTRACTIVIDAD DEL XXVI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE BARCELONA.

Asistentes.

Representación empresarial:

GEPsAB: Francesc Baqué, Pedro Gordón, Robert Torres, Borja Argelet, Sara Simón Lázaro, Eduard Vadillo Sánchez, Marta García Ramos, Alba Martínez, Sonia Jimenez, Salvador Navarro e Ingrid Pinart.

Asesor: Leopoldo Hinjos García.

Representación social:

FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA: María Pedrola Cárdenas, Encarna Pedregosa Caballos, Mónica Moreno Mora y M<sup>a</sup> Carmen Blanco Carballo.

Asesores: Esteban Sanabria y Francesc García.

FEDERACIÓ DE SERVEIS PER LA MOBILITAT Y EL CONSUM DE LA UGT DE CATALUNYA (SMC-UGT): Cristóbal Muñoz, Alberto Nolasco Hernández, Paqui Calderón, Isabel Costa, Paqui Gonzalez, Tarsicio Sola y Albert Mallafre.

Asesor: Moisés Berruezo.



En Barcelona, a 28 de julio de 2016, en los locales de Foment del Treball, en Vía Laietana 32-34, se reúnen la representación de las organizaciones sindicales y patronales mencionadas.

Las partes intervinientes se reúnen como Comisión Negociadora del aún vigente XXVI Convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona.

La reunión tiene como finalidad, atendiendo a la actual negociación de un convenio colectivo sectorial para el ámbito de Cataluña, facilitar dicha negociación sin perjudicar la vigencia del actual Convenio provincial que, por imperativo del artículo 86.3 del ET, perderá su eficacia en los próximos meses.

Las partes, por unanimidad y previas las consultas y ratificaciones de sus respectivas representaciones, llegan al siguiente, ACUERDO:

- Prorrogar la ultractividad del XXVI Convenio colectivo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona hasta el 31 de diciembre de 2016, sin perjuicio de que las partes acordasen nuevas prorrogas al respecto.

Por lo expuesto, las partes suscriben el presente Acuerdo de prórroga de la ultractividad del XXVI Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Barcelona hasta el 31 de diciembre de 2016.

A efectos de registro y publicación la Comisión Negociadora delega en el miembro de la misma, Don Moisés Berruezo Blanco, para que realice los trámites pertinentes.

Y en prueba de conformidad y aceptación, firman las respectivas organizaciones a través de sus representantes, en el lugar y fecha arriba señalados.

Barcelona, 13 de setembre de 2016.

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès.