

Divendres, 21 d'abril de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

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

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

Resolc:

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

CATALÀ.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LES EMPRESES CONSIGNATÀRIES DEL MERCAT CENTRAL DEL PEIX (MERCABARNA) PER ALS ANYS 2016-2019.

Capítol 1.

Extensió.

Article 1.

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

Article 2.

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

Capítol 2.

Termini de durada.

Article 3.

La durada del present Conveni és de 4 anys, i la seva vigència és des del dia 1 de gener de 2016 al 31 de desembre del 2019.

Els preceptes d'aquest Conveni comencen a regir a partir de l'1 de gener de 2016 i finalitzen el dia 31 de desembre de 2019.

Divendres, 21 d'abril de 2017

Els efectes econòmics d'aquest Conveni en comencen a regir a partir del dia 1 de gener de 2016 fins al dia 31 de desembre de 2019, independentment de la seva homologació i publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

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

Quant a la 1^a entra en vigor l'1 de gener del 2016 fins al dia 31 de desembre de 2016. En entrar amb caràcter retroactiu el seu import es pagarà en una sola paga en data màxim 15 de febrer de 2017.

Quant a la 2^a entra en vigor l'1 de gener del 2017 fins al dia 31 de desembre de 2017.

Quant a la 3^a entra en vigor l'1 de gener del 2018 fins al dia 31 de desembre de 2018.

Quant a la 4^a entra en vigor l'1 de gener del 2019 fins al dia 31 de desembre de 2019.

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

Article 4.

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

Una vegada denunciat el conveni ambdues parts acorden iniciar negociacions en un termini màxim d'un mes i un cop transcorregut un any des de la constitució de la mesa negociadora sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquest mantindrà tots els seus efectes vigents durant 1 any més.

Capítol 3.

Organització del treball.

Article 5.

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

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

Capítol 4.

Del personal.

Secció 1.

Disposicions genèriques.

Article 6.

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

Secció 2.

Situació del personal en relació amb la seva permanència.

Article 7.

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

- a) Fix.
- b) Eventual.
- c) Interí.

Secció 3.

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

Article 8.

Grup A. Personal administratiu.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

- Coneixement del funcionament del Mercat Central del Peix (proveïdors, clients) i entitats col·laboradores de gestió (Mercabarna, Caixa Gremial).
- Coneixement i gestió bàsica (recepció, gestió estocs, emissió d'albarans).
- Eines informàtiques.
- Nocions de comptabilitat.
- Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració, seguiment i control de l'emissió d'albarans i factures.
- Gestió de reclamacions (abonaments totals o parcials).
- Conèixer i aplicar el Pla general de comptabilitat.
- Conèixer els principis bàsics de Prevenció de Riscos Laborals.
- Coneixement bàsic de peix i marisc.

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

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

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

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

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

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

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

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

Grup B. Personal de treballs manuals i activitats auxiliars.

- Nivell a) (Encarregat). És qui l'empresa ha designat, per la seva capacitat organitzadora i els seus coneixements, perquè durant el torn de treball dirigeixi les activitats dels treballadors a les seues ordres, seguint les instruccions dels seus superiors i cuidar-se de la recepció de tot el peix i de la seva preparació per a la venda.
- Nivell b) (Venedor). És la persona que, d'acord amb l'empresa, es cuida de la venda del peix anunciant la seva mercaderia i el preu que desitja de la mateixa, d'acord amb les circumstàncies diàries del mercat i a més orienta la col·locació i manipulat del peix per a la seva millor venda. El manipula juntament amb els manipuladors.
- Nivell c) (Conductor). És la persona que proveïda del carnet de conduir corresponent al camió o vehicle que ha de portar, el condueix per compte i interès de l'empresa que l'ha contractat. A efectes salarials queda equiparat amb les categories a) o b).

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

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

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

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

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

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

- Coneixement del funcionament del Mercat Central del Peix (proveïdors, clients) i entitats col·laboradores de gestió (Mercabarna, Cambres frigorífiques, fàbrica de gel).
- Coneixement de la sistemàtica diària (recepció, comprovació, exposició, venda, retorn càmera).
- Coneixement bàsic de peix i marisc (espècies, frescor, qualitat, conservació...).
- Conservació i Utilització de gel.
- Cadena de fred.
- Manipulació i conservació peix i marisc.
- Tall i filetejat.
- Etiquetatge de les caixes APPC.
- Eines informàtiques.
- Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració, Conèixer la traçabilitat alimentària.
- Mòdul específic de prevenció de riscos laborals.
- Control d'estocs.

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

Fins a 5 treballadors: 1 aprenent.

Fins a 10 treballadors: 2 aprenents.

Fins a 20 treballadors: 3 aprenents.

Fins a 30 treballadors: 4 aprenents.

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- El primer any serà de 1.040,60 EUR bruts mensuals per 15 mensualitats.

- El segon any serà de 1.144,66 EUR bruts mensuals per 15 mensualitats.

A partir del 01.01.2017, la retribució dels següents anys es veurà incrementada en els pactes per conveni.

Grup C. Personal de nova incorporació al sector.

Donades les especials característiques de l'activitat desenvolupada per les empreses afectades per aquest conveni que van des de la estructura mateixa empresarial, amb empreses de diversa mida, i els diferents mètodes que cadascuna fa servir per tal de preparar els productes, empreses que venen directament el seu producte i altres que fan la seva pròpia distribució i empreses que tenen distribuïdors tercers, empreses que no exporten i altres que són exportadores, etc... Així mateix les empreses tracten diferents productes que requereixen una especialització en la seva preparació, aquest productes van des de el congelat del cefalòpode, congelat del marisc, peix blau fresc, pesca de costa, peix blau, marisc de conxa, peix viu i tonyina, manipulació de producte fresc, etc.

I amb l'objectiu prioritari incentivar l'increment en el nivell d'ocupació de l'activitat, fomentant i facilitant la formació de postulants a l'activitat en el marc de la relació laboral del Mercat Central del Peix, així com fomentar la contractació indefinida, s'estableix un nou Grup C per aquells treballadors/es que iniciant una relació laboral amb una empresa del Mercat Central del Peix, amb posterioritat a la signatura d'aquest conveni, presti els seus serveis alhora que serà format.

No es podrà aplicar els salaris d'aquest grup als treballadors/es que ja haguessin estat contractats a una altra empresa del Mercat Central del Peix.

El contracte haurà de ser indefinit des d'un inici i tindrà un període de prova de 60 dies naturals que haurà d'indicar-se al contracte.

Divendres, 21 d'abril de 2017

En cas d'acomiadament després de superat el període de prova s'hauran de rescabalar al treballador les diferències entre les quantitats percebudes i aquelles que li haguessin pertocat en el grup corresponent.

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

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

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

L'empresa, al mateix temps que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament i teòricament, per si o per un altre, en els coneixements propis de la professió que siguin necessaris pel desenvolupament de la seva tasca i que poden ser, entre d'altres:

- Coneixement del funcionament del Mercat Central del Peix (proveïdors, clients) i entitats col·laboradores de gestió (Mercabarna, Cambres frigorífiques, fàbrica de gel, Cambra Gremial...).
- Coneixement de la sistemàtica diària (recepció, comprovació, exposició, venda, retorn càmera).
- Coneixement bàsic de peix i marisc (espècies, frescor, qualitat, conservació ...).
- Conservació i Utilització de gel.
- Cadena de fred.
- Manipulació i conservació peix i marisc.
- Tall i filetejat.
- Etiquetatge de les caixes APPC.
- Eines informàtiques.
- Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració, Conèixer la traçabilitat alimentària.
- Mòdul específic de prevenció de riscos laborals.
- Control d'estocs.
- Coneixement i gestió bàsica (recepció, gestió estocs, emissió d'albarans...).
- Nocions de comptabilitat.
- Adquirir els coneixements necessaris per a l'elaboració, seguiment i control de l'emissió d'albarans i factures.
- Gestió de reclamacions (abonaments totals o parcials).
- Conèixer i aplicar el Pla General de Comptabilitat.

La Formació serà gestionada pel Gremi de consignataris i serà de 8 hores mensuals.

La informació de la formació que es desenvolupi a la empresa haurà de ser facilitada al Gremi del Mercat Central del Peix i, així mateix, el Gremi facilitarà informació trimestral als signants del conveni del continguts, formadors, assistents i planificació prevista pel següent trimestre.

El treballador/a rebrà l'acreditació de la formació rebuda.

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

Només és podrà contractar al Grup C a aquells treballadors que s'incorporin a la empresa per desenvolupar les tasques definides en aquest conveni per:

- Manipulador.
- Auxiliari de caixa.
- Auxiliari administratiu.

Els salaris pel Grup C seran aquells indicats a les taules salarials annexes i tindran els mateixos increments acordats en aquest conveni per la resta de grups.

Capítol 5.

Ingressos, ascensos, plantilles, escalafons, acomiadaments i cessaments.

Secció 1.

Ingressos.

Article 9.

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

Article 10. Període de prova.

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

- Contractes indefinits sense distinció entre categories serà de 60 dies naturals.
- Resta de modalitats contractuals, sense distinció entre nivells, 30 dies naturals.

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

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

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

Article 11.

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

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

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

Secció 2.

Acomiadaments i cessaments.

Article 12.

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

Article 13.

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

Article 14.

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

Capítol 6.

Secció 1.

Salari i retribucions per jornada laboral.

Article 15.

Els sous o salaris per jornada laboral completa s'estableixen en el quadre salarial Adjunt.

L'esmentat quadre salarial s'ha confeccionat de comú acord per ambdues parts signants del conveni, tenint en compte l'horari i qualitat del treball habitual al Mercat Central del Peix, i es comprenen les quantitats ressenyades aquelles que corresponguin pels conceptes de nocturnitat i feina penosa.

A partir del dia 1 de gener de 2016 i fins al 31 de desembre de 2016, un increment en tots els conceptes salarials d'un 1 % (en entrar amb caràcter retroactiu el seu import es pagarà en una sola paga en data màxima el 15 de febrer de 2017).

Amb clàusula de revisió en el cas que l'IPC Estatal sigui superior a l'increment salarial pactat s'aplicarà una revisió per idèntic diferencial del tant per cent, consolidant-se a les taules salarials i abonant-se en una sola paga abans del 15 de febrer de l'any següent.

A partir del dia 1 de gener de 2017 fins a 31 de desembre de 2017, tots els conceptes salarials s'incrementaran en un 1%.

Amb clàusula de revisió en el cas que l'IPC Estatal sigui superior a l'increment salarial pactat s'aplicarà una revisió per idèntic diferencial del tant per cent, consolidant-se a les taules salarials i abonant-se en una sola paga abans del 15 de febrer de l'any següent.

Divendres, 21 d'abril de 2017

A partir del dia 1 de gener de 2018 fins a 31 de desembre de 2018, tots els conceptes salarials s'incrementaran en un 1%.

Amb clàusula de revisió en el cas que l'IPC Estatal sigui superior a l'increment salarial pactat s'aplicarà una revisió per idèntic diferencial del tant per cent, consolidant-se a les taules salarials i abonant-se en una sola paga abans del 15 de febrer de l'any següent.

A partir del dia 1 de gener de 2019 fins a 31 de desembre de 2019, tots els conceptes salarials s'incrementaran en un 1,5%.

Amb clàusula de revisió en el cas que l'IPC Estatal sigui superior a l'increment salarial pactat s'aplicarà una revisió per idèntic diferencial del tant per cent, consolidant-se a les taules salarials i abonant-se en una sola paga abans del 15 de febrer de l'any següent.

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

Durant els 4 anys de vigència del Conveni els imports corresponents a percebre pels treballadors que entrin en cambra i per l'esmentat concepte s'incrementaran en el mateix percentatge acordat per cada any.

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

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

Article 16.

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

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

Article 17.

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

Article 18.

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

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

Els efectes econòmics d'aquest Conveni, com anteriorment s'indica, ho seran a comptar des del dia 1 de gener de 2016.

Secció 2.

Casos especials de retribució.

Article 19. Treballs de nivell superior.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Article 20. Treballs de nivell inferior.

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

Article 21.

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

Article 22. Plus tallador.

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

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

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

Secció 3.

Gratificacions periòdiques fixes.

Article 23.

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

Secció 4.

Participació de beneficis.

Article 24.

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

Capítol 7.

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

Secció 1.

Jornada.

Article 25.

S'estableix mitjançant aquest conveni col·lectiu la jornada de treball de 1.706 hores anuals de treball efectiu.

Seràn laborables els dilluns de la setmana de Nadal i Any Nou quan aquestes festes caiguin en dimarts o dimecres.

Divendres, 21 d'abril de 2017

Excepcionalment, els anys en que es treballin els dilluns de la setmana de Nadal i Any Nou degut a que la festivitat de Nadal i Any Nou caiguin en dimarts o dimecres, el còmput d'hores anuals tindrà un increment de 15 hores (1.721hores).

Aquests increment d'hores no es tindran en consideració per realitzar el càlcul de la hora ordinària / extraordinària.

El dia 2 de gener es considera a tots els efectes dia festiu per a tots els treballadors del Mercat Central del Peix, ja que el Mercat quedarà tancat al públic.

Secció 2.

Horaris.

Article 26.

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

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

Personal manual i de serveis auxiliars:

Respecte a aquest personal s'estableix els següents torns:

1. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns quan siguin laborables de 4 a 11:30 amb un descans de 30 minuts. Els dimarts de 4 a 12 amb 30 minuts de descans. El descans de 30 minuts tindrà la consideració de temps efectiu de treball.
2. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns, quan siguin laborables, d'1 a 8:30 amb un descans de 30 minuts, i els dimarts des de les 0 hores a les 8 hores amb un descans de 30 minuts. El descans de 30 minuts tindrà la consideració de temps efectiu de treball.
3. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns quan siguin laborables, de 3 a 10,30 hores amb un descans de 30 minuts. El descans de 30 minuts tindrà la consideració de temps efectiu de treball.
4. Els dimecres, dijous, divendres, dissabtes i dilluns quan siguin laborables de 2 a 9,30 hores amb un descans de 30 minuts i els dimarts des de les 2 a les 10 hores amb un descans de 30 minuts. El descans de 30 minuts tindrà la consideració de temps efectiu de treball.

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Secció 3.

Hores extraordinàries.

Article 27.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Secció 4.

Descans dominical i dies festius.

Article 29.

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Secció 5.

Vacances.

Article 30.

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

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

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

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

Article 31.

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

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

El calendari de vacances es posarà al tauler d'anuncis de cada empresa abans de finalitzar el mes de març. El treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, com a mínim, del període de gaudiment.

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

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

Si el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideix en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball que preveu l'art.48 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspon, quan acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponen.

Si el període de vacances coincideix amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les que assenyala el paràgraf anterior que impossibilitin al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador en pot gaudir una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Capítol 8.

Secció 1.

Malaltia.

Article 32.

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Article 33.

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

Article 34.

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

Secció 2.

Llicències i permisos.

Article 35.

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

35.1 Permisos:

- a) Quinze dies per matrimoni o unió de fet acreditada.
- b) Tres dies per naixement de fill, que poden ser prorrogats per 3 més en cas de justificar malaltia de la mare o el fill.
- c) Dos dies per defunció d'avis, néts o germans.
- d) Quatre dies per defunció de cònjuges o fills.
- e) Tres dies per operació quirúrgica o malaltia greu de cònjuge, fills o pares.
- f) Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- g) Tres dies per defunció de pares.
- h) Un dia per matrimoni de pares, fills o germans.
- i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts a l'Estatut dels treballadors.
- j) Pel temps indispensable quan els treballadors hagin d'atendre algun assumpte de caràcter públic imposat per la llei.

3.2 Llicències:

Llicència no retribuïda de 15 dies pels tràmits d'adopció o acolliment. En els supòsits d'adopció internacional la llicència serà de 30 dies. S'han de regular les condicions en què es concedeix l'esmentat dret.

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

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

Article 36.

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

- En les vigílies de Nadal, Any nou, Setmana Santa i pont de la puríssima.
- Quan la data de sol·licitud coincideixi amb més del 5% de la plantilla en situació de baixa mèdica o vacances.

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

Secció 3.

Excedències.

Article 37.

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

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

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

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

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

Article 38.

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

Capítol 9.

Faltes i sancions.

Secció 1.

Faltes del personal.

Article 39.

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

Article 40.

Es consideren faltes lleus les següents:

- a) Introduir a les seccions de treball persones alienes sense l'autorització deguda.

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

Article 41.

Es consideren com a faltes greus:

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

Article 42.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

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

Article 43.

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

Article 44.

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

- a) Per faltes lleus. Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou d'1 a 3 dies, en cas de reincidència en el termini d'un mes.
- b) Per faltes greus. Suspensió d'ocupació i sou de 4 a 15 dies, excepte els apartats c) i d) de l'article 41, que és de 4 a 30 dies.

Divendres, 21 d'abril de 2017

c) Per faltes molt greus. Suspensió d'ocupació i sou de 15 a 30 dies, acomiadament en la forma prevista per la llei, sense perjudici de la responsabilitat d'una altra índole en què pugui incórrer el sancionat.

Article 45. Norma de procediment.

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

Article 46.

La facultat de perseguir les accions constitutives de faltes lleus, prescriu als 10 dies d'haver-se comès. Les greus als 20 dies de la comissió i les molt greus als 60 dies de ser comeses.

Article 47.

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

Capítol 10.

Seguretat e higiene a la feina.

Article 48.

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

Article 49.

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

Article 50.

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

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

Article 51.

La Comissió paritària es constitueix a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni, sense perjudici de les competències atribuïdes a les entitats administratives i judicials corresponents.

El sotmetiment a la interpretació de la comissió serà obligatòria de forma prèvia a la via administrativa i judicial en conflictes que sorgeixen derivats de la interpretació o aplicació de normes derivades d'aquest Conveni col·lectiu.

Aquesta Comissió paritària fixa el seu domicili Mercat Central del Peix. 1a planta, pont A. Transversal 2, núm. 18 Mercabarna. 08040. Barcelona.

COMPOSICIÓ.

La Comissió paritària estarà formada per dos representants de CCOO, dos representants de CGT i quatre representants de la part empresarial.

La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis d'assessors que siguin lliurement designats per cada una de les parts. Els assessors podran assistir a les reunions amb veu però sense vot.

FUNCIONS.

La Comissió paritària es reunirà en sessió ordinària el mes de novembre de cada any per tal d'establir el calendari anual i quantificar els dies personals de lliure disposició que es gaudiran aquell any (article 36).

Divendres, 21 d'abril de 2017

La Comissió paritària es reunirà en sessió ordinària la primera quinzena de l'any per tal d'actualitzar les taules salarials i aplicar la clàusula de revisió quan correspongui.

Així mateix la Comissió es reunirà quan es tingui coneixement de la publicació de lleis i normatives de rang superior al conveni col·lectiu, que siguin d'obligat compliment, per tal d'adequar la seva aplicació.

Aquesta Comissió es reunirà en sessió extraordinària a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb ordre del dia donada a conèixer a l'altra part, pel cap baix, amb 10 dies naturals d'antelació.

Així mateix qualsevol treballadors de forma individual o els seus representants es podran adreçar a la Comissió paritària per obtenir una interpretació autèntica sobre les normes d'aquest Conveni.

Una vegada es plantegi la consulta a la Comissió, aquesta es reunirà en un termini màxim de 10 dies naturals. De la petició inicial es donarà trasllat a la part no sol·licitant per poder presentar les al·legacions oportunes. En el supòsit de no fer-ho s'entendrà adequada la petició plantejada. La Comissió haurà d'emetre la seva resolució en un termini no superior a 20 dies naturals comptadors a la data d'entrada de la consulta. En cas que sigui necessari procedir a l'allargament d'aquests terminis es podrà fer sempre que hi hagi acord entre les parts integrants de la Comissió.

Amb caràcter extraordinari i d'urgència es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de l'aplicació o interpretació del conveni col·lectiu, la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta a què fa referència l'art. 82.3 ET, i quan així ho acordin les parts.

La intervenció de la Comissió paritària amb caràcter extraordinari d'acord amb el que disposa el paràgraf anterior, s'ha de fer en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no arribar a un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposa l'art. 82.3 ET, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

La Comissió paritària adopta els seus acords per majoria simple dels assistents a la reunió que sempre respectaran la paritat entre les parts i els seus acords seran de compliment obligatori. De cadascuna de les reunions s'aixecarà un acta per qui faci de secretari, la qual es registrarà davant el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i es notificarà a les parts interessades.

La Comissió paritària es reunirà al domicili del Gremi de Majoristes de Peix i Marisc de Barcelona, Mercabarna.

Capítol 11.

Disposicions vàries.

Article 52. Distintiu professional.

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

Article 53. Sortides, viatges i dietes.

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

Article 54.

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

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

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

- Un parell de botes.
- Dos parells de mitjons tèrmics. 2 pantalons blau marí amb butxaques o 2 pantalons embuatats.

Divendres, 21 d'abril de 2017

- Dos jerséis amb reforços o polars o pullovers blau marí coll pic.
- Dos anoracs caçadora amb mànigues que es puguin treure.
- Dos pantalons interior fibra.
- Dues camises màniga llarga o 2 pols màniga llarga.

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

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

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

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

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

A la primera reunió es designaran les persones que formen part de la comissió, constituint-se per 2 persones de la representació social i dos per la part patronal.

Article 55.

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

Article 56.

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

La Comissió té les següents funcions:

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

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

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

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

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

Article 57.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Article 58.

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

Article 59.

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

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

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

Article 60. Jubilació parcial amb contracte de relleu.

Tots els treballadors/ores afectats pel present Conveni col·lectiu i que reuneixin els requisits establerts en el Reial decret llei 8/2015, tenen el dret a accedir a la jubilació parcial en els següents termes:

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

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

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

Article 61.

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

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

Primera.

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

Segona.

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

Tercera.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Quarta.

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

Cinquena.

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

Disposició addicional primera.

Les parts signants del present conveni en representació del personal i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin haver-hi, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Disposició addicional segona.

Es crearà una comissió tècnica (un membre proposat pel Gremi, un membre proposat per CCOO i un membre proposat per CGT) de Consignataris MCP per tal d'elaborar un informe d'adequació del conveni col·lectiu en matèria d'horaris, categories-llocs de treball (funcions i competències) salaris (plusos, especialitat - tallador, penositat-fred-entrada cambra, nocturnitat, menyscapte, plus puntualitat i assistència).

Així mateix caldria avaluar l'àmbit d'aplicació del Conveni (territorial i activitat) proposant les diferents casuístiques que s'hauria de contemplar.

Dotació pressupostaria pagament i dietes a professionals/tècnics.

Facilitar estudi/recollida de dades en empreses i treballadors.

Facilitar contacte i dades de la Mútua d'accidents de treball.

El informe tècnic servirà de proposta per debatre la seva inclusió/adaptació total o parcial en la propera negociació col·lectiva.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 d'abril de 2017

ANNEX.

CONCEPTES SALARIALS CONVENI.

Des de l'1 de gener de 2016 a 31 de desembre de 2016.

(Increment 1%).

| Grup | Nivell | Definició | Període | Salari base | Plus puntualitat assistència | Total | Total anual | Antiguitat |
|------|--------|------------------------|---------|-------------|------------------------------|----------|-------------|------------|
| A | B/C | Caixer | Setmana | 297,25 | 15,67 x 5 | 375,58 | - | 14,86 |
| | | Oficial Administratiu | Mes | 1.291,50 | 15,67 x 22 | 1.636,13 | 24.541,94 | 64,57 |
| | D/E | Auxiliar Administratiu | Setmana | 290,26 | 12,54 x 5 | 352,98 | - | 14,51 |
| | | | Mes | 1.261,19 | 12,54 x 22 | 1.537,16 | 23.057,39 | 63,06 |

| Grup | Nivell | Definició | Període | Salari base | Plus puntualitat assistència | Total | Total anual | Antiguitat |
|------|-------------|------------|----------|-------------|------------------------------|-----------|-------------|------------|
| B | A | Encarregat | Setmana | 295,51 | 14,84 x 5 | 369,69 | - | 14,78 |
| | | | Mes | 1.283,96 | 14,84 x 22 | 1.610,37 | 24.155,61 | 64,20 |
| | B | Venedor | Setmana | 295,51 | 14,84 x 5 | 369,69 | - | 14,78 |
| | | | Mes | 1.283,96 | 14,84 x 22 | 1.610,37 | 24.155,61 | 64,20 |
| | C | Conductor | Setmana | 295,51 | 14,84 x 5 | 369,69 | - | 14,78 |
| | | | Mes | 1.283,96 | 14,84 x 22 | 1.610,37 | 24.155,61 | 64,20 |
| D | Manipulador | Setmana | 290,26 | 12,54 x 5 | 352,98 | - | 14,51 | |
| | | Mes | 1.261,19 | 12,54 x 22 | 1.537,16 | 23.057,39 | 63,06 | |

| Grup | Nivell | Definició | Període | Salari base | Total anual |
|------|--------|----------------------|---------|-------------|-------------|
| A/B | F/E | Aprentent 16-18 anys | Setmana | 208,12 | - |
| | | | Mes | 1.040,60 | 15.609,05 |

Mes 1º a 6º contracte.

| Grup | Nivell | Definició | Període | Salari base | Plus puntualitat assistència | Total | Total anual |
|------|--------|-----------|---------|-------------|------------------------------|----------|-------------|
| C | - | - | Setmana | 232,21 | 10,035 x 5 | 282,39 | - |
| | | | Mes | 1.008,95 | 10,035 x 22 | 1.229,73 | 18.445,91 |

Mes 6º a 12º de contracte.

| Grup | Nivell | Definició | Període | Salari base | Plus puntualitat assistència | Total | Total anual |
|------|--------|-----------|---------|-------------|------------------------------|----------|-------------|
| C | - | - | Setmana | 246,72 | 10,663 x 5 | 300,04 | - |
| | | | Mes | 1.072,01 | 10,663 x 22 | 1.306,59 | 19.598,78 |

Entrada càmera: 2,21 EUR/dia.

Menyscapte moneda: 172,92 EUR/any.

Divendres, 21 d'abril de 2017

CASTELLANO.

Traducción del texto original aportado por las partes.

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

Capítulo 1.

Extensión.

Artículo 1.

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

Artículo 2.

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

Capítulo 2.

Plazo de duración.

Artículo 3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 4.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

Capítulo 3.

Organización del trabajo.

Artículo 5.

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

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

Capítulo 4.

Del personal.

Sección 1.

Disposiciones genéricas.

Artículo 6.

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

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

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

Sección 2.

Situación del personal en relación con su permanencia.

Artículo 7.

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

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

Sección 3.

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

Artículo 8.

Grupo A. Personal administrativo.

- Nivel a) (Jefe administrativo) Es la persona que, a pesar de no tener poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa.

Divendres, 21 d'abril de 2017

- Nivel b) (Cajero contable) Es la persona con suficientes conocimientos técnicos para llevar los libros de contabilidad y con responsabilidad ante la empresa, tanto en la parte de numerario en relación con los empleados directos que hay bajo sus órdenes (auxiliares de caja), como a los oficiales y auxiliares administrativos.

- Nivel c) (Oficial administrativo) Es quien me posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como la redacción de correspondencia, o de contratos mercantiles, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción a los libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, liquidar facturas, distribuir el trabajo entre los auxiliares y demás personal que de él dependan, si éste existiera, y en general todas las demás operaciones se han efectuarse en la empresa de carácter reservado y de confianza.

- Nivel d) (Auxiliar administrativo) Es la persona mayor de 18 años que, con conocimientos de índole administrativa, coopera con los oficiales y otras superiores en la ejecución del trabajo que se le encomienda.

Por vía de enumeración señalan como propias de este Nivel las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografiar y, en general, llevar los libros de ventas, redactar talones y albaranes de las mismas, hacer el resto de operaciones de tipo administrativo correspondiente en venta de pescado.

- Nivel e) (Auxiliar de caja) Es la persona que ayuda al trabajador de nivel d) en sus funciones.

- Nivel f) (Aprendiz) Será el trabajador que iniciando una relación laboral con una empresa del Mercado Central del Pescado, con posterioridad a la firma de este convenio, y que no teniendo experiencia con otras empresas del sector ni conocimientos específicos (formación administrativa reglada) presta sus servicios a la vez que lo forma.

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

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

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

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

- Conocimiento del funcionamiento del Mercado Central del Pescado (proveedores, clientes) y entidades colaboradoras de gestión (Mercabarna, Caja Gremial).

- Conocimiento y gestión básica (recepción, gestión stocks, emisión de albaranes).

- Herramientas informáticas.

- Nociones de contabilidad.

- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, seguimiento y control de la emisión de albaranes y facturas.

- Gestión de reclamaciones (abonos totales o parciales).

- Conocer y aplicar el Plan General de Contabilidad.

- Conocer los principios básicos de prevención de riesgos laborales.

- Conocimiento básico de pescado y marisco.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

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

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

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

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

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

Grupo B. Personal de manualidades y actividades auxiliares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Conocimiento del funcionamiento del Mercado Central del pescado (proveedores, clientes) y entidades colaboradoras de gestión (Mercabarna, cámaras frigoríficas, fábrica de hielo).

Divendres, 21 d'abril de 2017

- Conocimiento de la sistemática diaria (recepción, comprobación, exposición, venta, retorno cámara).
- Conocimiento básico de pescado y marisco (especies, frescura, calidad, conservación...).
- Conservación y Utilización de hielo.
- Cadena de frío.
- Manipulación y conservación pescado y marisco.
- Corte y fileteado.
- Etiquetado de las cajas APPC.
- Herramientas informáticas.
- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, conocer la trazabilidad alimentaria.
- Módulo específico de prevención de riesgos laborales.
- Control de stocks.

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

Hasta 5 trabajadores: 1 aprendiz.

Hasta 10 trabajadores: 2 aprendices.

Hasta 20 trabajadores: 3 aprendices.

Hasta 30 trabajadores: 4 aprendices.

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

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

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

Grupo C. Personal de nueva incorporación al sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Conocimiento del funcionamiento del Mercado Central del pescado (proveedores, clientes) y entidades colaboradoras de gestión (Mercabarna, cámaras frigoríficas, fábrica de hielo, cámara gremial, etc.).
- Conocimiento de la sistemática diaria (recepción, comprobación, exposición, venta, retorno cámara).
- Conocimiento básico de pescado y marisco (especies, frescura, calidad, conservación, etc.).
- Conservación y utilización de hielo.
- Cadena de frío.
- Manipulación y conservación pescado y marisco.

Divendres, 21 d'abril de 2017

- Corte y fileteado.
- Etiquetado de las cajas APPC.
- Herramientas informáticas.
- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, Conocer la trazabilidad alimentaria.
- Módulo específico de prevención de riesgos laborales.
- Control de stocks.
- Conocimiento y gestión básica (recepción, gestión stocks, emisión de albaranes, etc.).
- Nociones de contabilidad.
- Adquirir los conocimientos necesarios para la elaboración, seguimiento y control de la emisión de albaranes y facturas.
- Gestión de reclamaciones (abonos totales o parciales).
- Conocer y aplicar el Plan General de Contabilidad.

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

La información de la formación que se desarrolle en la empresa deberá ser facilitada al Gremio del Mercado Central del Pescado y, asimismo, el Gremio facilitará información trimestral a los firmantes del convenio de contenidos, formadores, asistentes y planificación prevista por el siguiente trimestre.

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

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

- Facilitar el tiempo para la formación
- Vinculante la formación y la calificación con la clasificación profesional
- Reconocimiento de la calificación.

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

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

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

Capítulo 5.

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

Sección 1.

Ingresos.

Artículo 9.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Artículo 10. Período de prueba.

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

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

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

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

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

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

Artículo 11.

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

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

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

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

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

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

Sección 2.

Despidos y ceses.

Artículo 12.

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

Artículo 13.

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

Artículo 14.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Capítol 6.

Secció 1.

Salario y retribuciones por jornada laboral.

Artículo 15.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16.

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Artículo 17.

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

Artículo 18.

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

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

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

Sección 2.

Casos especiales de retribución.

Artículo 19. Trabajos de nivel superior.

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

Artículo 20. Trabajos de nivel inferior.

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

Artículo 21.

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

Artículo 22. Plus cortador.

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

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

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

Sección 3.

Gratificaciones periódicas fijas.

Artículo 23.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Sección 4.

Participación de beneficios.

Artículo 24.

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

Capítulo 7.

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

Sección 1.

Jornada.

Artículo 25.

Se establece mediante este convenio colectivo la jornada de trabajo de 1.706 horas anuales de trabajo efectivo.

Serán laborables los lunes de la semana de Navidad y Año Nuevo cuando estas fiestas caigan en martes o miércoles.

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

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

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

Sección 2.

Horarios.

Artículo 26.

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

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

Personal manual y de servicios auxiliares:

Respecto a este personal se establece los siguientes turnos:

1. Los miércoles, jueves, viernes, sábados y el lunes cuando sean laborables de 4 a 11,30 con un descanso de 30 minutos. Los martes de 4 a 12 con 30 minutos de descanso. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

3. Los miércoles, jueves, viernes, sábados y el lunes cuando sean laborables, de 3 a 10,30 horas con un descanso de 30 minutos. El descanso de 30 minutos tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

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

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

Para que no se interrumpa la actividad laboral de la empresa, designará los trabajadores por cada turno de descanso. Será potestativo de las empresas elegir de estos turnos lo que más convenga a sus necesidades laborales.

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

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

Para el caso de que el Excelentísimo Ayuntamiento de esta ciudad, o bien por los organismos oficiales competentes ordenara un nuevo horario de venta en el Mercado del Pescado, los trabajadores que pertenecen a las empresas integradas, se someterán a los nuevos horarios siempre que éstos no difieran de 2 horas en más o menos de los horarios actualmente en vigor, y realicen el mismo número de horas de servicio efectivo que el que se efectúa de acuerdo con el vigente Convenio.

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

Sección 3.

Horas extraordinarias.

Artículo 27.

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

Sección 4.

Descanso dominical y días festivos.

Artículo 29.

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

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

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

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

Sección 5.

Vacaciones.

Artículo 30.

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

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

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

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

Artículo 31.

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Si el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo que prevé el art. 48 del Estatuto de los trabajadores, se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del precepto mencionado le corresponde, cuando acabe el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al que corresponde.

Si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las que se señalan en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador el disfrute, totalmente o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador lo puede disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Capítulo 8.

Sección 1.

Enfermedad.

Artículo 32.

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

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

Artículo 33.

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

Artículo 34.

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

Sección 2.

Licencias y permisos.

Artículo 35.

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

35.1. Permisos:

- a) Quince días por matrimonio o unión de hecho acreditada.
- b) Tres días por nacimiento de hijo, que pueden ser prorrogados por 3 más en caso de justificar enfermedad de la madre o el hijo.
- c) Dos días por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos.
- d) Cuatro días por fallecimiento de cónyuges o hijos.
- e) Tres días por operación quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres.

Divendres, 21 d'abril de 2017

- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Tres días por fallecimiento de padres.
- h) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.
- j) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores deban atender algún asunto de carácter público impuesto por la ley.

3.2. Licencias:

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

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

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

Artículo 36.

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

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

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

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

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

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

Sección 3.

Excedencias.

Artículo 37.

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

Artículo 38.

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

Capítulo 9.

Faltas y sanciones.

Sección 1.

Faltas del personal.

Artículo 39.

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

Artículo 40.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Introducir en las secciones de trabajo personas ajenas sin la debida autorización.
- b) Las faltas de puntualidad superiores a 10 minutos en una sola jornada de trabajo o de más de 30 minutos acumulados durante un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin autorización.
- d) La negligencia en el cuidado y limpieza de los utensilios y equipos de trabajo.
- e) El trato incorrecto con clientes con los que está en relación por razones de trabajo.
- f) La embriaguez cuando sea por primera vez, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.
- g) No ir al trabajo durante una jornada sin ninguna justificación.

Artículo 41.

Se consideran como faltas graves:

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Artículo 42.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

Artículo 43.

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

Artículo 44.

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

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días, en caso de reincidencia en el plazo de un mes.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días, excepto los apartados c) y d) del artículo 41, que es de 4 a 30 días.
- c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, despido en la forma prevista por la ley, sin perjuicio de la responsabilidad de otra índole en que pueda incurrir el sancionado.

Artículo 45. Norma de procedimiento.

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

Artículo 46.

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

Artículo 47.

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

Capítulo 10.

Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 48.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Artículo 49.

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

Artículo 50.

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

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

Artículo 51.

La Comisión paritaria se constituye órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

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

Esta Comisión paritaria fija su domicilio Mercado Central del Pescado, 1ª planta, puente A. Transversal 2, núm. 18 Mercabarna. 08040 Barcelona.

Composición.

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

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

Funciones.

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

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

Capítulo 11.

Disposiciones varias.

Artículo 52. Distintivo profesional.

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

Artículo 53. Salidas, viajes y dietas.

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

Artículo 54.

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

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

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

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

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

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

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

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

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

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

Artículo 55.

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

Artículo 56.

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

La Comisión tiene las siguientes funciones:

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

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

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

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

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

Artículo 57.

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

Artículo 58.

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

Artículo 59.

Los trabajadores que causen baja en la empresa cumplidos los 58 años y acrediten un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa, pueden disfrutar de un mes de permiso retribuido a salario real, quedando condicionado el derecho a dicho permiso a que el trabajador preavise con 2 meses de antelación a su inicio.

Este permiso se disfruta durante el mes inmediatamente anterior a la fecha de su baja en la empresa, salvo pacto entre las partes.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Artículo 60. Jubilación parcial con contrato de relevo.

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

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

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

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

Artículo 61.

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

Disposiciones transitorias.

Primera.

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

Segunda.

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

Tercera.

Cada una de las comisiones establecidas en este convenio, se dotará del reglamento de funcionamiento que establece, entre otras cosas, el crédito horario que sus miembros tengan establecidos, así como la designación de los asesores de las organizaciones respectivas.

Cuarta.

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

Quinta.

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

Divendres, 21 d'abril de 2017

Disposició adicional primera.

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

Disposició adicional segunda.

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

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

Dotación presupuestaria pago y dietas profesionales/técnicos.

Facilitar estudio/recogida de datos en empresas y trabajadores.

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

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

Barcelona, 29 de març de 2017

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