

RESOLUCIÓ de 15 de setembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de Treball de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província amb vigència des del dia 1 de gener de 2023 i fins el 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08007015011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Treball de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats UGT i CCOO, el dia 3 de novembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni Col·lectiu de Treball de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província amb vigència des del dia 1 de gener de 2023 i fins el 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 08007015011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO DE PESCADO FRESCO Y CONGELADO DE BARCELONA Y PROVINCIA

Capítulo 1

Artículo 1. *Ámbito*

Las estipulaciones del presente convenio, afectarán a la totalidad de las personas trabajadoras y de las empresas dedicadas a la actividad de detallista de pescado fresco y congelado, ubicadas en Barcelona y su Provincia.

- Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Gremi de Peixaters de Catalunya, y de otra la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya y la Federación de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito Temporal*

- Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

- Duración

La duración del presente Convenio será de 3 años, desde el día 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre del 2025, excepto y en cuanto se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

- Denuncia y Revisión

A partir del día 1 de enero del 2026, el Convenio se prorroga tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia por cualquiera de las partes legitimadas durante los 30 últimos días antes de la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Capítulo 2

Artículo 3. *Ingresos y Periodo de Prueba*

Los periodos de prueba, serán de tres meses para los técnicos titulados, y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras. Todas las contrataciones de trabajadores serán tramitadas ante la administración competente al respecto.

Artículo 4.- Preaviso por dimisión de la persona trabajadora

La dimisión de la persona trabajadora tendrá que ir precedida de un periodo de preaviso de 15 días. En el caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días que falten hasta llegar a los quince mencionados.

Capítulo 3 Clasificación del Personal y Grupos Profesionales

Artículo 5. *Clasificación Profesional y Grupos Profesionales*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen que tendrán una vigencia igual a la del presente convenio colectivo desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Grupo/área	Mercantil	Administración	Almacén/servicios
I	Encargado/a		
II	Dependiente/a	Administrativo/a	Conductor/a Repartidor/a
III	Ay. Dependiente/a	Ay. Administrativo/a	Mozo/a
IV	Ayudante/a	Ayudante/a	Ayudante/a

- Grupo I

Encargado/a. Es la persona trabajadora quien está al frente de un establecimiento o de parte del mismo bajo la directa dependencia de la empresa. Verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos. Atención al cliente en la resolución de sus dudas. Llevar todos los registros y controles del establecimiento al día. Realizar el cierre de las ventas del día. Colabora en la formación del personal a su cargo.

- Grupo II

Dependiente/a. Es la persona trabajadora, con conocimientos prácticos del artículo que despacha, de forma que pueda orientar al público en las compras, se encarga de la recepción del producto, realiza las ventas, manipula el producto, prepara el género en la parada, lo coloca al mostrador y vitrinas, lo repone, corta el género, manteniendo la exposición del producto en las condiciones adecuadas de imagen atractiva y calidad. Tiene que tener conocimientos esenciales de cálculo para poder efectuar las ventas, y tiene la responsabilidad de la limpieza de los enseres y del establecimiento.

Administrativo/a. Es la persona trabajadora quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran iniciativa propia, destacando: Redacción de correspondencia. Redacción de contratos mercantiles. Elaboración de estadísticas. Gestión de informes, Transcripción en libro de contabilidad. Liquidación de Subsidios y Seguros sociales. Manejo de la unidad principal el ordenador, conociendo técnicas y sistemas. Expedición de boleto de mercancía. Control de operaciones verificadas en el día. Deberá poseer conocimientos contables, fiscales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo maquinarias de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

Chofer/esa Repartidor/a. Es la persona trabajadora que, en posesión del carnet de conducir, tiene a su cargo un vehículo de la empresa, responsabilizándose del buen uso del mismo, distribuye las mercancías a los diferentes centros de trabajo, así como a los clientes de la empresa, y colabora además en las tareas de carga y descarga.

- Grupo III

Ayudante dependiente/a. Es la persona trabajadora que ejerce las funciones propias del oficio, recibiendo instrucciones del empresario o dependiente, facilitándole el trabajo, para que pueda realizar por sí mismo las operaciones de venta, limpieza de los utensilios y del establecimiento, y que la presentación de los artículos a la venta sea adecuada.

Auxiliar administrativo/a. Es la persona trabajadora que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas establecidas por las categorías superiores. Redacción de correspondencia. Confección de facturas. Talones de caja. Distribución y archivo de correspondencia. Presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficinas y ha de tener conocimientos informáticos a nivel de usuario.

Mozo/a. Es la persona trabajadora, que, a instancias del empresario o su superior, realiza el transporte de las mercancías dentro o fuera de cualquier establecimiento, o realiza tareas que exigen esfuerzo físico, tales como la carga y descarga de las mercancías por el buen desarrollo del funcionamiento de la empresa y, cuando sea necesario, ayudar a realizar las tareas de ventas y limpieza del establecimiento.

- Grupo IV

Ayudante/a. Es la persona trabajadora menor de 18 años, que realizando las tareas de desarrollo del trabajo se compromete a aprender los conocimientos propios de su profesión, por medio del mismo empresario o de otra persona.

Capítulo 4

Artículo 6. *Retribuciones*

Se establece para cada grupo profesional, la escala que figura en los anexos de este convenio.

1. Incremento salarial del primer año de vigencia

Para el año 2023, las tablas salariales son las que figuran en el Anexo I y con efectos de 01/01/2023

2. Incremento salarial del segundo año de vigencia

Para el año 2024, se establece un incremento del 5,00% sobre las tablas salariales del 2023 y con efectos 01/01/2024 de conformidad con las tablas que figuran en el Anexo II

3. Incremento salarial del tercer año de vigencia

Para el año 2025, se establece un incremento del 5,00% sobre las tablas salariales del 2024 y con efectos 01/01/2025 de conformidad con las tablas que figuran en el Anexo III

Artículo 7. *Antigüedad.*

El personal incluido en este Convenio colectivo, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía fijada en las tablas salariales de los anexos I, II y III.

Artículo 8. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a su personal una gratificación extraordinaria, equivalente al importe de una mensualidad del salario de convenio con motivo de la Navidad, otra mensualidad igual en el mes de Julio, y otra mensualidad de igual importe en el mes de marzo (Beneficios). La gratificación de Julio se abonará el día 17 de julio, la de Navidad el día 21 de diciembre, y la de Beneficios el día 31 de marzo, preferentemente, si bien las empresas estarán facultadas para distribuir la paga de beneficios en doce mensualidades, incluyéndolas en las hojas de salario.

Artículo 9. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio colectivo disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones, salvo que por disposición legal o costumbre invertida disfrutará de un periodo más largo de vacaciones que habría de ser respetado. Las vacaciones se harán en turnos rotativos entre el personal, año tras año, sin tener en cuenta los derechos de antigüedad. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan con dos meses de antelación como mínimo, antes del comienzo de disfrute de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la fijada, incluso en el año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en otro período una vez finalizada su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron.

Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones a dicho período de suspensión contractual o al sucesivo período de acumulación de la lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 10. *Precio de las horas extraordinarias*

En los anexos I, II y III del presente Convenio colectivo queda concretado el importe de las horas extraordinarias por grupos profesionales.

Las dos representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Horas extraordinarias que sean exigidas, porque sea necesario reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como también, si es el caso, el riesgo de pérdida de primeras materias: realización.
- Horas extraordinarias necesarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad: mantenimiento.

Artículo 11. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo en todas las empresas es facultad de la dirección de éstas, que las regulará de acuerdo con las normas legales establecidas.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio, tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas, incluidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 12. *Jornada Laboral*

La jornada laboral máxima queda fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todas las personas trabajadoras, tanto si se realiza jornada continuada como si la hacen partida.

En la jornada continuada, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de veinte (20) minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada máxima legal anual será de 1770 horas de trabajo efectivo para los años 2023, 2024 y 2025.

- Registro de Jornada.

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su computo tal y como se viniera dando en las empresas.

Se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema de registro de jornada deberá documentarse de modo fiable, invariable y no manipulable y estar a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores y de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente.

Cuando el 25 de diciembre y/o el 1 de enero caigan en martes y/o miércoles el lunes de esa semana será laborable a cambio del día festivo semanal, como consecuencia de la decisión del mercado central de abrir el lunes para la venta especial de esos días.

Capítulo 5 **Previsión Social**

Artículo 13. *Enfermedad y Accidentes*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tengan establecidas, las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean de trabajo o no, se observarán las normas siguientes:

La persona trabajadora afiliada al régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios que ésta le otorga, tendrá los siguientes derechos:

a) En caso de Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de ésta, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

b) La persona trabajadora que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no haya cubierto un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa estará obligada a satisfacer la retribución hasta que sea cubierto este periodo de carencia.

Artículo 14. *Subsidio complementario por defunción*

A la muerte de una persona trabajadora, el empresario se obliga a socorrer a la viuda/o, aparte de los veinte días que le corresponden reglamentariamente, con quince días más, sin perjuicio del subsidio que establece la Seguridad Social. Se entenderá por salario, a estos efectos, el que establece como salario de convenio en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo más la antigüedad correspondiente adquirida.

Artículo 15. *Protección a la Maternidad*

Una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora puede, a elección suya, sustituir el periodo de lactancia, que se regula en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo máximo acumulado de 16 días laborales a continuación de la referida baja por maternidad, teniendo en cuenta que solamente puede tener derecho uno de los progenitores.

Artículo 16. *Código de Conducta*

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o físico, de carácter o connotación sexual, cuando se produzca en el ámbito de las relaciones laborales y la persona que lo produce sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto de dicho acoso. Con esta conducta se le crea, al perjudicado, un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Artículo 17. *Licencias Retribuidas*

El trabajador/a, previo aviso con la mayor antelación posible, y lo justifica adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

b) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso podrá disfrutarse por parte del/la trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.

c) 3 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

d) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa tengan que permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

e) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

f) En caso de defunción de hijos/as serán 5 días laborales.

g) 1 día por cambio de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por un periodo máximo de 8 horas, para acudir a las visitas de tutoría, si la convocatoria la realizará el profesor/a o director/a del centro de enseñanza del hijo/a, y esta coincidiera con el horario del trabajo del padre o madre o tutor.

k) Por un periodo máximo de 4 horas al día, para acudir a las visitas del médico especialista, siempre y cuando coincida necesariamente con la jornada de trabajo, siendo imposible en otro momento.

l) Por un periodo máximo de 20 horas al año para los siguientes supuestos:

- Para acudir a las visitas del médico (en la sanidad pública o privada)
- Para acompañar a hijos de hasta 16 años de edad y a familiares hasta primer grado de afinidad o consanguinidad que presenten alguna discapacidad psíquica, física o sensorial a visitas de carácter médico y/o urgencias hospitalarias tanto si es en la sanidad pública como privada
- Para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos oncológicos.
- Para acompañar a familiares de hasta primer grado a urgencias médicas

j) 1 día de asuntos propios, teniendo que avisar con 7 días de antelación, salvo fuerza mayor y sin necesidad de justificación posterior. A todos los efectos, dicha licencia se considerará jornada efectiva de trabajo (retribuido y no recuperable)

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativa a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo en común
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

Los días que corresponden de licencia se disfrutaran en días hábiles, no computaran como días de licencia retribuida los días que estén fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora.

Artículo 18. *Contratación de personas con diversidad funcional*

Se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley general de discapacidad, Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las empresas, las partes negociadoras del presente convenio recomiendan que el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la aplicación de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

Capítulo 6 **Derechos Sindicales**

Artículo 19

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

Artículo 20. *Garantías Sindicales*

Los miembros del Comité y delegados de personal y Delegados Sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la L.O.L.S. les reconocen.

Artículo 21. *Sistema de acumulación de horas*

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

El mismo régimen será aplicable a los Delegados de Secciones Sindicales, según la regulación establecida en la LOLS para la constitución de Secciones Sindicales.

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

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

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

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

Capítulo 7 Régimen Disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio colectivo.

Artículo 22. *Faltas Leves*

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 23. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 24. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal de la actividad misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, el hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o el falta de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 25. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 26. Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 27. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. Absorción y compensación

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio colectivo de Trabajo, podrán ser absorbidas por las mejoras que tenían concedidas las empresas, siempre que estas hayan estado concedidas a cuenta del convenio.

Artículo 29. Solución de conflictos extrajudiciales (Tribunal Laboral de Catalunya)

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 30. Comisión paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo que regula el artículo 31 del presente convenio.

El procedimiento de actuación de esta Comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- Patronal: en 08011 Barcelona, calle Muntaner, nº 81 2º
- FeSMC-UGT: en 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35 4º planta.
- Serveis CCOO: en 08003 Barcelona, Vía Laietana, nº 16 2º planta

Las funciones encomendadas a la Comisión paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los arts. 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
- d) Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Informar orientar y promover Planes Agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona. Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Barcelona.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 31. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 32. *Anticipos*

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento. No obstante, las empresas facilitaran medidas flexibles para la devolución de los anticipos solicitados por las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Disposiciones finales

Primera. Condición más beneficiosa

Se respetará la condición más beneficiosa que viniera disfrutando la persona trabajadora en cada empresa.

Segunda. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo, se aplicará lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, así como sus modificaciones posteriores y demás disposiciones laborales u de carácter general que sean de aplicación.

Tercera. Formación Continuada

Las partes firmantes valoran la importancia de la Ley 30/2015 por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Por todo ello se comprometen a fomentarla, así como las materias contenidas al respecto en el AENC y AIC vigentes en cada momento.

Cuarta. Fomento a la Contratación Indefinida

Al objeto de coadyuvar a la extensión y fomento de la contratación indefinida, durante toda la vigencia del presente convenio, todos aquellos trabajadores que estuvieran empleados en empresas de ámbito funcional del presente convenio mediante un contrato de duración determinada o temporal, podrán efectuar la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, establecido en la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que modifica a la derogada Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Quinta. Abono de los atrasos

El pago de los atrasos correspondientes al año 2023, se efectuarán en un plazo máximo de 2 meses a partir de la publicación en el BOPB del presente convenio.

ANEXO I
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023

Grupo	Salario base	Antigüedad	Horas extras
I	1.043,28	52,16	14,86
II	1.033,20	51,66	14,21
III	1.023,12	51,15	13,74
IV	1.008,00		

*Se abona por 15 mensualidades

ANEXO II
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024

Grupo	Salario base	Antigüedad	Horas extras
I	1.095,44	54,77	15,60
II	1.084,86	54,24	14,92
III	1.074,28	53,71	14,43
IV	1.058,40		

*Se abona por 15 mensualidades y se garantiza que ningún salario este por debajo del SMI vigente en cada momento.

ANEXO III
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025

Grupo	Salario base	Antigüedad	Horas extras
I	1.150,21	57,51	16,38
II	1.139,10	56,95	15,67
III	1.127,99	56,40	15,15
IV	1.111,32		

*Se abona por 15 mensualidades y se garantiza que ningún salario este por debajo del SMI vigente en cada momento.

Barcelona, 15 de setembre de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada