



RESOLUCIÓ de 17 de desembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de cansaladers, xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08000755011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de cansaladers, xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i comarques, el Gremi Provincial de Carnissers i Xarcuters de Barcelona, Gremi de Detallistes d'Aviram, Ous i Caça de Barcelona i Gremi de Menuders de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FESMA-UGT) i la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) el dia 23 de juliol de 2020, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de cansaladers-xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08000755011993) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

**CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE COMERÇ DE CANSALADERS, XARCUTERS, CARNISSERS, MENUTS COMESTIBLES I DETALLISTES DE VOLATERIA, OUS I CAÇA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2020-2022**

## Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació.

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals a les empreses de comerç de cansaladers-xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça, ubicades a Barcelona i la seva província.

Article 2. Determinació de les parts.

Són parts signatàries del Conveni, d'una part els gremis de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i comarques; Gremi Provincial de Carnissers i Xarcuters de Barcelona; Gremi de Menuders de Catalunya i el Gremi de Detallistes d'Aviram, Ous i Caça de Barcelona i d'una altra la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, reconeixent-se mútuament legítimitats per negociar el present Conveni col·lectiu de treball.

Article 3. Vigència, durada, denúncia i pròrroga.

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2020 i acabarà el 31 de desembre de 2022, independentment de la data de la seva publicació al DOGC i es prorrogarà any rere any, per reconducció tàcita, llevat que qualsevol de les parts signants el denunciï.

Qualsevol de les parts signatàries podrà denunciar el present Conveni col·lectiu dintre dels 90 dies abans de la seva finalització o de qualsevol de les seves prorrogues.

Per a que la denúncia tingui efecte, haurà de realitzar-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Un cop denunciat el Conveni col·lectiu, les parts es comprometen a iniciar les negociacions en un termini no superior a 15 dies hàbils, a partir de la data de presentació de la denúncia davant de l'autoritat competent.

En el supòsit de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el Conveni col·lectiu es prorroga automàticament per anys naturals.

El present Conveni col·lectiu mantindrà la seva vigència en tots els seus efectes, fins que no s'arribi a l'acord d'un nou conveni.

Article 4. Salari de conveni.

Salari de conveni.

Per a l'any 2020 s'estableix com a salari de conveni l'import contingut a l'annex I d'aquest conveni col·lectiu per a cadascun dels grups professionals.

Per a l'any 2021 s'incrementaran les taules vigents a 31 de desembre de 2020 en un 1,9%, i amb efectes de 1/1/2021, d'acord amb els imports establerts a l'annex II

Per a l'any 2022 s'incrementaran les taules vigents a 31 de desembre de 2021 en un 1,9%, i amb efectes de 1/1/2022, d'acord amb els imports establerts a l'annex III

En qualsevol cas les empreses que tinguin establertes retribucions superiors de caràcter voluntari amb els seus treballadors, han de reflectir-les als corresponents fulls de salari.

Plus vinculació.

Els treballadors que cobren el plus de vinculació segons l'estipulat en l'article 4t. del conveni col·lectiu de 1997, 1998 i 1999, no els serà absorbible ni compensable i s'incrementarà amb el mateix sistema que el salari base del present Conveni col·lectiu.

Per a l'any 2020 l'import del plus vinculació vigent a 31 de desembre de 2019, augmentarà l'1,5%.

Per als anys 2021 i 2022 augmentarà en el mateix percentatge que el salari conveni, 1,9% cadascun dels anys.

En cap cas els salaris establerts a les taules salarials dels annexos podran ser inferiors, en còmput anual, al salari mínim interprofessional corresponent a cadascun dels anys de vigència.

En aquest cas la comissió paritària es reunirà per actualitzar aquests salaris.

Els drets que s'anomenen adquirits i condicions més beneficioses no afectaran al personal de nou ingrés.

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu, substitueix íntegrament les condicions econòmiques així com de treball existents en la seva entrada en vigor, per la qual

cosa aquestes i qualsevol altra queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Quant a disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del Conveni col·lectiu, només tindran eficàcia pràctica quan considerades en el seu conjunt i en còmput anual superin les condicions del present Conveni. En cas contrari subsistirà el present acord en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls o retribucions.

#### Article 5. Igualtat retributiva.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació de cap mena per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en la que aquestes activitats es portin a terme en realitat siguin equivalents. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o lloc de treball iguals o d'igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

#### Article 6. Gratificacions extraordinàries.

Les empreses regides pel present conveni col·lectiu abonaran al personal una gratificació de caràcter extraordinari per Nadal, equivalent a l'import d'una mensualitat del salari de conveni més el plus de vinculació en el seu cas, i una altra gratificació del mateix import el mes de juny (estiu).

Les empreses podran, a la seva lliure voluntat, fer el pagament de les esmentades gratificacions extraordinàries en forma de prorrateig mensual.

#### Article 7. Gratificació de beneficis.

Amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonaran al seu personal una gratificació equivalent a una mensualitat de salari de conveni, més el plus de vinculació en el seu cas, que s'abonarà el mes de març de cada any.

Les empreses podran a la seva lliure voluntat fer el pagament de la citada gratificació extraordinària en forma de prorrateig mensual.

#### Article 8. Vacances.

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu té dret a les vacances anuals retribuïdes següents: 30 dies naturals que es gaudeixen preferentment en el període comprès entre l'1 de maig al 30 de setembre, en torn rotatiu entre el personal, any rere any, sense tenir en compte els drets d'antiguitat.

Segons les necessitats de l'empresa, de comú acord entre les parts, es pot fraccionar el gaudi de les vacances, amb un període mínim de 15 dies naturals ininterromputs.

El treballador ha de conèixer la data de gaudi de les vacances com a mínim 2 mesos abans d'iniciar-ne el gaudi.

Coincidència del període de vacances amb una incapacitat temporal:

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4,5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del citat article li pogués correspondre, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

Article 9. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries que es facin, podran ser compensades per temps de descans dins els 4 mesos següents a la seva realització; les hores extraordinàries que no siguin compensades per temps de descans, seran abonades per les empreses al preu únic que estableixen les taules de l'annex del present Conveni col·lectiu.

Ambdues representacions acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els següents criteris:

A) Hores extraordinàries que siguin exigides perquè calgui reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, com també, si s'escau, pel risc de pèrdua de primeres matèries: realització.

B) Hores extraordinàries per períodes punta, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, incloent-hi la prolongació de la jornada pel temps mínim indispensable per a l'emmagatzematge i la conservació dels productes exposats a la venda: realització.

Inventari: Les hores dedicades a l'inventari que excedeixin de la jornada laboral habitual es consideren hores extraordinàries i s'han de compensar en efectiu, segons el preu que figura en la taula annexa al present Conveni col·lectiu.

Article 10. Organització de la feina.

L'organització de la feina a totes les empreses regides pel present Conveni col·lectiu és facultat de la direcció d'aquestes, que la regula d'acord amb les normes establertes legalment.

Per compensar els avantatges econòmics que representa aquest Conveni col·lectiu per als treballadors que afecta, aquests es comprometen a:

A) Realitzar una millor productivitat.

B) Complir la seva comesa amb la disciplina, lleialtat i fidelitat obligades a l'empresa.

C) Complir els horaris i la jornada de treball amb puntualitat, aplicació adequada i dedicació a l'empresa que té el dret d'aplicar les sancions pertinents previstes en aquest Conveni col·lectiu, en cas que el treballador incompleixi aquestes obligacions.

D) El personal contractat s'ha d'abstenir de fumar en les zones d'atenció al públic.

E) Els treballadors tenen l'obligació de despatxar al públic tots els productes de què disposin o que tinguin a la venda les empreses.

F) Els treballadors han de vetllar escrupolosament per l'ordre, la netedat i la presentació dels establiments, i el manteniment de les màquines i els estris de treball, a fi i efecte que, a cada moment, atenguin les necessitats de la feina i facin un servei òptim als clients.

Article 11. Jornada de treball.

S'estableix mitjançant aquest Conveni col·lectiu la jornada de treball de 1.794 hores anuals de treball efectiu per als anys 2020, 2021 i 2022.

En la jornada continuada els treballadors tenen un temps per a l'entrepà, que consisteix en 15 minuts, els quals es consideren temps de treball efectiu.

Sens perjudici del que disposi en cada moment la legislació vigent, les empreses garantirán el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que es pugui establir, d'acord amb el que s'estableix a l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses conservaran els registres de jornada durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, així com dels seus representants legals.

## Capítol II

Article 12. Període de prova.

Les admissions del personal es consideren provisionals durant un temps de prova que no pot excedir els 6 mesos per als tècnics titulats, ni els 2 mesos per als altres treballadors. A les empreses de menys de 25 treballadors el període de prova no pot excedir els 3 mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Les situacions d'incapacitat temporal, sigui per malaltia, accident, maternitat, adopció o acolliment, que afectin el treballador durant el període de prova, no n'interrompen el còmput, llevat de que es produeixi acord escrit entre les parts.

Article 13. Cessaments.

El personal que es proposi cessar voluntàriament en el servei, ho ha de comunicar a l'empresa per escrit almenys amb 15 dies d'antelació a la data en què hagi de deixar de prestar serveis en aquesta empresa.

L'incompliment per part del treballador de l'obligatori preavis, dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'aquest treballador l'import del salari d'un dia (inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries de juliol, Nadal i beneficis) per cada dia de retard en l'avís.

Article 14. Formació professional i aprenentatge.

Les empreses regides pel present Conveni col·lectiu han de prestar una atenció preferent a la formació dels aprenents, i els han de facilitar la preparació oportuna per al seu millor perfeccionament professional.

Els certificats d'estudis expedits per les escoles de formació professional es consideren mèrit preferent per a l'admissió i ascens.

Article 15. Retribució dels treballadors amb contracte formatius de pràctiques o per a la formació i aprenentatge.

Contracte de pràctiques:

De conformitat amb el que es preveu a l'article 11.1.e) de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix que la retribució dels treballadors contractats en la modalitat de pràctiques no pot ser inferior al 60% o al 75%, durant el primer o segon any del contracte respectivament del salari fixat en el conveni col·lectiu per a un treballador/a que accedeixi al mateix lloc de treball o un d'equivalent.

Contracte per a la formació i l'aprenentatge:

De conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

Article 16. Contractes de duració determinada.

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

En atenció a les característiques del sector, que comporta freqüents i irregulars períodes en els quals s'acumulen les tasques i/o es produeixen augments de les comandes, les empreses poden efectuar contractes eventuais per circumstàncies de la producció a l'empara del que s'estableix en aquest conveni col·lectiu i d'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) del text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. La durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció pot ser de fins a 9 mesos treballats dins un període de 12 mesos.

Quan es realitzin aquests contractes per un termini inferior al període màxim establert es poden prorrogar abans de la seva fi, per acord entre les parts, una vegada, sense que en cap cas el temps acumulat pugui excedir l'esmentat termini màxim.

En els casos en què el contracte s'hagi concertat per un termini inferior al màxim establert i, una vegada arribada la seva fi, no hi hagi denúncia prèvia de cap de les dues parts ni acord exprés de pròrroga, però es continuï realitzant la prestació laboral, s'entén prorrogat aquest contracte fins que el temps acumulat total sigui de 9 mesos.

Els contractes d'aquesta naturalesa ja vigents en la data d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu es poden acollir a la durada màxima de 9 mesos.

A la fi del contracte, el treballador/a té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per any de servei, amb el prorrateig per mesos dels períodes de temps inferiors a l'any, d'acord amb el que estableix l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 17. Roba de feina.

Les empreses han de proveir als treballadors/es en el moment del seu ingrés de roba de feina segons els usos i costums del sector, i l'han de renovar segons les necessitats.

Les empreses de més de 50 treballadors/es han de proveir als treballadors/es de 2 equipaments complets a l'entrada a l'empresa, renovables cada any, un a l'estiu i un altre a l'hivern.

Article 18. Polivalència.

Els treballadors/es afectats pel present Conveni col·lectiu fan qualsevol de les feines que corresponen al seu lloc de treball i/o grup professional, i poden ser canviats de secció i fer feines semblants o diferents en cas de necessitat, ja que s'acorda la polivalència de funcions, dins del grup professional i àrees descrites a l'article 25 del present Conveni, com a base

inspiradora del Conveni col·lectiu. En cas que sigui necessari, l'empresa facilitarà la formació que consideri adequada.

#### Article 19. Permisos retribuïts.

Previ avís i amb justificació, els treballadors/es poden absentar-se del treball, amb dret a retribució, per algun dels motius i pel temps següents:

A) 15 dies naturals en cas de matrimoni o formalització legal de parella de fet.

B) 2 dies en cas de malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan, per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

En cas d'hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, els 2 dies establerts a l'apartat B), es podran gaudir en dies alterns, mentre duri la hospitalització del familiar.

C) 1 dia per trasllat del domicili habitual.

D) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

E) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors/es tenen dret a 1 hora al dia d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, voluntàriament poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudir-la en forma acumulada mitjançant el gaudi de 15 dies de llicència retribuïda; tret que del càlcul de les hores d'acumulació en pugui resultar un nombre superior als 15 dies establert en aquest apartat, en aquest cas s'aplicarà el resultat d'aquesta acumulació. En tot cas la llicència haurà de gaudir-se abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.

F) Parelles estables: les parelles estables, d'acord amb la regulació establerta a la Llei 25/2010 del Codi Civil de Catalunya tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a tals, aquelles que compleixin amb el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, establint-se tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- c) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

Els permisos contemplats en aquest article, així com els regulats a l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan el fet succeeixi en dia no laborable. En tot cas, quan el dies de permís es solapin amb el període de vacances, no es tindrà dret a gaudir-los en data posterior.

#### Llicències no retribuïdes:

Els treballadors/es de les empreses amb una plantilla de més de 50 treballadors/es, poden sol·licitar un permís sense remuneració d'una durada de 3 dies, per un període no inferior a un dia, no acumulable any rere any, i sense que el gaudi d'aquesta llicència pugui coincidir amb el començament o el final de qualsevol tipus de llicència, vacances o ponts.

Els treballadors/es han de sol·licitar aquest permís per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals, que s'autoritzarà sempre que no afecti més del 3% de la plantilla.

Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals per a formació vinculada al lloc de treball. Aquest permís pot ser acumulat per períodes

de fins a tres anys. La concreció del gaudiment del permís es farà de mutu acord entre treballadors/es i empresa.

Article 19 bis. Víctimes de violència de gènere

Els treballadors que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes de terrorisme tindran dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a la assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de la adaptació de l'horari, de la aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

### Capítol III Seguretat, higiene i salut laborals

Article 20. Reconeixement mèdic.

Tot el personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu se sotmetrà en ingressar al treball a un reconeixement mèdic previ que es repetirà anualment, el cost del qual anirà a càrrec de l'empresa; respectant en tot cas el que estableix la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals. El reconeixement mèdic establert en aquest article tindrà caràcter voluntari pels treballadors, sens perjudici del que estableix l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normativa aplicable.

Article 21. Reglament de manipulador d'aliments.

Els treballadors i les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu hauran de complir amb tota la normativa relativa a la manipulació dels aliments. Especialment estaran obligats a complir amb totes les normes d'higiene, així com a conèixer i complir les instruccions de treball establertes per les empreses per tal de garantir la seguretat i salubritat dels aliments.

També estaran obligats a mantenir un grau elevat d'higiene personal, i portar vestimenta neta. Els treballadors han d'avisar immediatament al seu superior en els casos de malaltia que pugui afectar l'establert en les normes vigents, L'incompliment d'avisar implica falta laboral de caràcter molt greu.

### Capítol IV Previsió social

Article 22. Subsidi complementari per mort.

Si mor un treballador/a per accident de treball dins l'empresa, l'empresari ajudarà al vidu/a, a més de les ajudes que li puguin correspondre de manera reglamentària, amb 15 dies de salari, sens perjudici de la cobertura legal de la seguretat social. A aquest efecte es considera salari l'establert com a salari conveni a la taula salarial annexa.

Article 23. Excedència per maternitat o adopció.

Els treballadors/es tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre a cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció i/o acolliment, comptats des de la data de naixement, adopció i/o acolliment.

Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Una vegada transcorregut aquest termini la reserva és per a un lloc del mateix grup professional o una categoria equivalent. El treballador/a ha de sol·licitar el reingrés amb una antelació d'1 mes a la fi del període d'excedència, si no, es considera que hi renuncia definitivament.

Article 24. Incapacitat transitòria.

L'empresa abona prestacions de caràcter complementari en els casos i períodes següents:



A) En el cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització.

En la primera baixa de l'any l'empresa complementa les prestacions de la seguretat social fins arribar al 100 per 100 del salari, 12 mesos com a màxim.

En el cas que dins l'any el treballador/a causi una altra baixa per IT, l'empresa les hi completa fins arribar al 100 per 100 del salari a partir del dia 30, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta, amb una durada màxima de 12 mesos, i per el cas d'una tercera baixa i següents dins l'any, l'empresa les hi completa fins arribar al 100 per 100 del salari de conveni a partir del dia 60, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta amb una durada màxima de 12 mesos.

B) En cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització a partir del dia de l'hospitalització i mentre es mantingui aquesta situació més el període convalsència, 12 mesos.

C) En cas de malaltia professional o accident de treball a partir de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

La quantia a completar per l'empresa en els casos B) i C) esmentada equival a la diferència que hi pugui haver entre la prestació econòmica assignada a aquest efecte pel sistema de la seguretat social vigent pel que fa a la contingència de què es tracti i el 100 per 100 del salari que correspongui al treballador afectat.

## Capítol V Classificació professional

Article 25. Classificació professional.

Les classificacions del personal són merament indicatives i no impliquen l'obligació de tenir proveïts tots els grups indicats, ni àrees funcionals en que es divideixen, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

A partir de la data d'entrada en vigor del present Conveni, es suprimeix el grup V, passant tot el personal inclòs en aquest grup V a formar part del grup IV.

El personal que presta serveis a les empreses subjectes al present conveni col·lectiu es classifica tenint en compte les funcions que fa a cada un dels grups i les seves àrees funcionals respectivament següents:

Grups i Àrees Funcionals

I	-	Dependent major	Encarregat general	Encarregat
II	Oficial administratiu	Dependent	-	Oficial d'ofici
III	Auxiliar de caixa	Auxiliar administratiu	Ajudant	Ajudant d'ofici
IV	-	-	-	Mosso especialitzat Aprent d'ofici Personal de neteja Mosso Aprent

- Àrea funcional administratiu: Estan inclosos en aquest grup els qui fan feines de caràcter administratiu i comptable, i altres d'anàlogues.

- Àrea funcional mercantils: Comprèn el personal que es dedica a promocionar les vendes i comercialitzar els productes, amb coneixements pràctics dels articles, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats, el despatx i la degustació dels quals se li confii, orienta al

públic pel que fa a les compres i a la degustació, i sobre publicitat i exhibició en vitrines i aparadors; té els coneixements de càlcul mercantil necessaris per fer les vendes que si li confiïn.

- Àrea funcional ofici: Inclou els treballadors/es que, amb la formació necessària, fan feines pròpies de la seva especialitat, tan principals com auxiliars, incloses les pròpies de l'elaboració dels cuinats i els precuinats, i les porten a terme amb iniciativa, responsabilitat i rendiment, d'acord amb la seva categoria. Així com els treballadors/es que fan funcions que impliquen generalment una fidelitat i una confiança absolutes a l'empresa, per a les quals només es requereix, tret d'excepcions, estudis primaris i reunir els requisits que a cada cas s'indiquin assumint en tot cas les responsabilitats pròpies del càrrec.

GRUP I. Encarregat general i encarregat o dependent major.

- Encarregat general. És l'operari/a que, amb el coneixement i l'aptitud deguts, és responsable d'una o diverses seccions; té a les seves ordres el personal professional corresponent, a qui ha de fer complir la feina que se li encomani, i és responsable del rendiment i control de la qualitat del producte obtingut i de la feina feta.

L'encarregat pot tenir les denominacions dels oficis propis de la indústria, com ara xarcuter, tripaire, etc. Per tant, entre les seves funcions hi ha, entre d'altres, les següents: vetllar per la conservació i el rendiment de la maquinària i les eines de la seva secció, com també de la seva neteja, portar la direcció del personal a les seves ordres procurant un rendiment màxim i responsabilitzant-se de la seva disciplina.

L'encarregat es responsabilitza que hi hagi un bon ordre, del funcionament i de la vigilància dels processos o feines que se li encomanin, respon de l'execució dels programes de treball que se li ordenin, confecciona els justificants, els estats i els informes que se li ordenin amb les dades corresponents, accepta amb responsabilitat, la qualitat i la terminació dels productes manipulats i les matèries primeres emprats, vetlla perquè hi hagi bona relació entre el seu personal i l'empresa, vetlla perquè estiguin ordenats els fitxers de la secció sota el seu comandament, i proposa la concessió de premis o la imposició de sancions pel que fa al personal a les seves ordres.

- Encarregat o dependent major. És el treballador/a que està al capdavant d'un establiment exercint per delegació, funcions pròpies de l'empresa; té a càrrec seu la reposició, la recepció, la conservació, els cuinats i els precuinats, el marcatge de les mercaderies, el registre d'entrada i sortida i els ingressos, amb comandament directe, i el que convingui per al bon ordre de la feina; també ha d'orientar els seus superiors sobre les compres que s'han de fer i l'assortit d'articles necessaris; i als dependents perquè l'exhibició de la mercaderia, la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda siguin les adequades.

GRUP II. Oficial administratiu, dependent, oficial d'ofici.

- Oficial administratiu. És el treballador/a que té els coneixements tècnics i pràctics necessaris per a la feina mercantil, fa feines que requereixen iniciativa pròpia, com ara redacció de correspondència o contractes mercantils corrents, elaboració d'estadístiques amb capacitat analítica, gestió d'informes, transcripció en llibres de comptabilitat, etc.

- Dependent. És el treballador/a encarregat de fer les vendes, amb coneixements pràctics dels articles, el despatx o la degustació de cuinats i precuinats dels quals se li confiï de manera que pugui orientar al públic tant pel que fa a les compres com a la degustació de cuinats i precuinats; ha de tenir cura del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició quan calgui i de l'exhibició en aparadors i vitrines; a més, té els coneixements elementals de càlcul mercantil necessaris per fer les vendes i, si escau, té la comesa d'especejar, tallar i vendre, i que la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda o a la degustació siguin les adequades.

- Oficial d'ofici. És l'operari/a que a les ordres d'un encarregat o persona que el supleixi en les seves funcions, coneix i practica totes les operacions pròpies del seu ofici amb especialització i

rendiment adequat, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats, així com la degustació, i també de la neteja de la seva secció. Pot treballar individualment o en equip amb operaris d'una categoria igual o menor, i és responsable de la qualitat del treball fet.

GRUP III. Auxiliari de caixa, auxiliar administratiu, ajudant, i ajudant d'ofici.

- Auxiliari de caixa. Si l'empresa decideix destinar un dels treballadors/es de manera exclusiva a la funció de cobrament de les vendes al comptat i altres operacions semblants, aquest treballador/a té la categoria d'auxiliari de caixa.

- Auxiliari administratiu. És el treballador/a que, amb coneixements generals d'indole administrativa, auxilia els oficials en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria, fa les següents funcions: Redactar correspondència de tràmit, confeccionar factures i estats per a la liquidació d'interessos i impostos, cobrar les vendes al comptat, revisa els talons de caixa, redactar factures i rebuts i executar qualsevol operació semblant. L'auxiliari pot fer a més, altres funcions no estrictament burocràtiques o de comptabilitat, com ara pesar, anotar els pesatges, etc.

- Ajudant d'ofici. És el treballador/a que, havent fet l'aprenentatge, exerceix funcions pròpies del seu ofici; fa tot sol operacions d'especejament, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats per la seva degustació, tallar i vendre, i vetlla en tot moment que l'ordre, la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda i la degustació siguin els adequats.

- Ajudant. És el treballador/a que, havent fet l'aprenentatge, coneix i practica totes les operacions pròpies de l'ofici, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats per la seva degustació, amb rendiment i qualitat de treball normals, i també neteja la seva secció, amb responsabilitat plena.

GRUP IV. Mosso especialitzat, mosso, aprenent, aprenent d'ofici i personal de neteja.

- Mosso especialitzat. És el treballador/a que té el permís de conduir adequat per conduir el vehicle de repartiment de l'empresa i fa les operacions de repartir i facturar (amb cobrament de les mercaderies de transport o sense) pesar les mercaderies que transporta i altres de semblants. També es pot dedicar a feines concretes i determinades que sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen una certa pràctica en l'execució. Transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents que no necessiten enfardat o embalat i els reparteix, o fa qualsevol feina que exigeixi predominantment esforç muscular, i també se li pot encomanar la feina de neteja de l'establiment.

- Mosso. És el treballador/a que fa el transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents que no necessiten enfardat o embalat i els reparteix o fa qualsevol feina que exigeixi predominantment esforç muscular, i també se li pot encomanar la feina de neteja de l'establiment.

- Aprenent. És el treballador/a major de 16 anys que l'empresari, a la vegada que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament, ell mateix o per mitjà d'una altra persona, en els coneixements propis de la professió i/o ofici.

- Aprenent d'ofici. És el treballador/a major de 16 anys que l'empresari, a la vegada que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament, ell mateix o per mitjà d'una altra persona, en els coneixements propis de la professió i/o ofici.

- Personal de neteja. És el treballador/a que s'ocupa de la neteja dels locals.

Article 26. Mobilitat de la jornada laboral.

Ateses les especials característiques del cicle productiu anual de les empreses del sector, en què se sol acumular la producció en períodes determinats de l'any, en detriment d'altres períodes en què la producció baixa considerablement, ambdues representacions acorden

establir una distribució horària heterogènia per al sector que contribueixi a millorar la productivitat.

Per tant, acorden que la distribució horària de la jornada pactada en el present conveni col·lectiu es duu a terme a cada empresa prenent com a base el següent criteri:

Prèvia negociació amb els representants legals dels treballador/es o, si no n'hi ha, amb els mateixos interessats, i si no hi ha acord, segons el parer de l'empresa, s'estableixen períodes de temps en què la jornada normal de treball arriba com a màxim a 9 hores diàries de treball efectiu, a compensar en altres períodes de l'any.

En tot cas cal respectar els descansos mínims establerts per la llei, especialment en matèria de descans dels treballadors/es menors de 18 anys.

#### Article 27. Calendari laboral.

El calendari laboral comprendrà la distribució anual de la jornada, dels dies de treball, les hores diàries, els dies festius, descansos setmanals i altres dies inhàbils, i vacances sense superar, en cap cas, la jornada laboral pactada en el present conveni col·lectiu. L'empresa elaborarà anualment l'esmentat calendari laboral.

En cas que al calendari laboral de l'any s'introdueixin esmenes diferents de les previstes en l'article 26 del present conveni col·lectiu que esmenin el calendari de l'any anterior, aquestes s'han de fer de mutu acord entre l'empresa i la seva representació unitària (delegats de personal o membres del comitè d'empresa). Qualsevol esmena derivada de la distribució irregular de la jornada prevista a l'article 26 del present conveni l'ha de comunicar l'empresa amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

#### Article 28. Règim d'inaplicació de les condicions de treball.

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/es, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran no aplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió.

L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral competent.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

#### Article 29. Comissió Paritària.

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per el Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, s'estableix, per la vigència i compliment de les qüestions que derivin de la aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social.

La Comissió Paritària ha d'ésser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació de la Comissió Paritària consistirà en que, les discrepàncies o queixes, així com demés funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre lo pactat en aquest conveni col·lectiu, es comuniquin per escrit a la comissió paritària, que un cop rebut l'escrit, és reunirà i en un termini de 7 dies hàbils a comptar des la recepció del escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com domicili per comunicacions a la Comissió Paritària:

- Gremi de Cansaladers Xarcuters: 08002 Barcelona, carrer Consell de Cent, 80 entresòl.
- FeSMC-UGT Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.
- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: 08003 Barcelona, Via Laietana, 16.

Les funcions a càrrec de la Comissió Paritària son:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat en ell.

B) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

C) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a la ocupació en el sector, analitzant e informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà llur primera reunió als tres mesos de la data de la firma del present Conveni col·lectiu de treball.

Article 29 bis. Solució de conflictes extrajudicials.

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com de interessos, derivats de la aplicació o interpretació de aquest Conveni col·lectiu, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació del treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències del dit Tribunal als efectes de lo establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 30. Drets sindicals.

Ambdues representacions acorden regir-se en aquesta matèria d'acord amb la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i la resta de disposicions de legal aplicació.

A fi de facilitar l'activitat sindical dels treballadors/es, es poden acumular les hores sindicals als membres dels comitès d'empresa o en el seu cas, dels delegats de personal. No es poden acumular mes a mes les hores no utilitzades.

Els membres dels comitès d'empresa o els delegats de personal han de comunicar a la empresa per escrit el seu desig d'acumular les hores sindicals i a qui correspondrà gaudir-les.

## Capítol VI Faltes i sancions

### Article 31. Faltes del personal.

Les accions i les omissions punibles que facin els treballadors a les empreses es classifiquen, segons la seva índole i circumstàncies, en lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

1. El descuit, l'error o la demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.
2. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant un període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, si d'aquests retards no deriven perjudicis greus, a causa de la funció especial del treballador, per a la feina que l'empresa li hagi encomanat, cas en que es qualifiquen de faltes greus.
3. No cursar quan calgui la baixa corresponent quan es falti a la feina per un motiu justificat, tret que demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.
4. Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.
5. Petits descuits en la conservació del material.
6. No atendre al públic amb la correcció i la diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
8. Discutir amb els companys de treball dins les dependències de l'empresa sense la presència de públic.
9. Faltar 1 dia al treball sense l'autorització deguda o causa justificada.

Es classifiquen com a greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, comeses en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Si d'aquestes faltes deriven perjudicis per al públic, es consideren faltes molt greus.
3. Jugar o distreure's, sigui quina sigui la manera, estant de servei.
4. Simular malaltia o accident.
5. La mera desobediència als superiors en acte de servei. Si la desobediència implica un acte manifest d'indisciplina al treball o en deriva un perjudici notori per a l'empresa es pot considerar falta molt greu.
6. Simular la presència d'un altre treballador/a fixtant o signant per ell.
7. Un descuit important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment.
8. Una notòria falta de respecte o consideració al públic.
9. Discussions molestes amb els companys de treball en presència de públic.
10. Fer, sense el permís oportú, feines particulars durant la jornada laboral, així com fer servir per a ús propi eines o materials de l'empresa.

11. L'embriaguesa o drogoaddicció, fora d'acte de servei, portant l'uniforme de treball de l'empresa.

12. Més de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un trimestre, amb sanció que no sigui l'amonestació verbal.

13. La negligència o la desídia en el treball que afecti a la bona marxa de la feina.

14. La imprudència en acte de servei, si implica risc d'accident per al treballador/a o per als companys/es de treball, o perill d'avaría per a les instal·lacions. En tot cas es considera imprudència en acte de servei no fer servir les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.

15. El fet de no utilitzar els elements de protecció o l'incompliment de les normes de seguretat e higiene a la feina.

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de 6 mesos o 20 faltes durant l'any.

2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altre persona al servei de l'empresa amb relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri sens l'autorització expressa de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

4. El robatori, el furt o la malversació comès dins o fora de l'empresa.

5. L'embriaguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas sigui habitual.

6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats a l'empresa.

7. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

8. Dedicar-se a activitats incompatibles amb les de l'empresa.

9. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta de respecte i consideració greu als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i subordinats.

10. Blasfemar habitualment.

11. La manca de netedat, si se n'ha cridat l'atenció al treballador/a o és d'una indole tal que produeix la queixa justificada dels companys que facin la seva feina en el mateix local.

12. Disminuir voluntària i continuadament el rendiment normal de la feina.

13. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

14. Reincidir en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, si es cometen en un període de 6 mesos des de la primera.

15. Ocasionar accidents de treball per negligència o imprudència temerària.

16. Assetjament sexual.

17. L'incompliment de l'avís establert a l'article 21, sempre que pugui afectar l'establert en la normativa sanitària vigent.

Article 32. Sancions.

Les sancions màximes que es poden imposar als que facin faltes son les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o escrita.
- Suspensió de sou i feina de 2 dies com a màxim.

Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies.
- Acomiadament amb pèrdua de tots els drets a l'empresa.

Es considera que les sancions en l'àmbit laboral es poden imposar segons el present Conveni col·lectiu sens perjudici d'informar els tribunals de la culpa si la falta comesa pot constituir delictes, i també es pot donar-ne compte a l'autoritat governativa si escau.

Article 33. Procediment sancionador.

1. Contra les sancions greus i molt greus que s'imposin al treballador/a, aquest té dret a recórrer-les davant el Jutjat de lo Social, prèvia conciliació obligatòria davant l'organisme oficial que correspongui.

2. Les sancions per suspensió de sou i feina s'imposen amb la reserva del període de compliment, i en cas que el treballador/a les recorri davant el Jutjat de lo Social, no es compliran fins que aquest dicti sentència, i d'acord amb els termes d'aquesta.

3. La sanció imposada, si els fets han causat danys o perjudicis patrimonials, no impedeix que qui resulti perjudicat exerceixi les accions de rescabament pertinents.

Article 34. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

## Capítol VII Disposicions varies

Article 35. Seguretat i higiene.

Pel que fa a la seguretat i a la higiene en el treball, s'estarà en cada moment al que disposi la normativa legal en aquestes matèries.

Article 36. Text del Conveni col·lectiu.

El text d'aquest Conveni col·lectiu es redacta en llengua catalana i en llengua castellana, i en el supòsit de discrepàncies en la interpretació, prevaldrà sempre el text en llengua catalana.

Disposició addicional



Única. Qualsevol referència al text refós de l'Estatut del Treballadors (Real decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre) recollit en el text, s'entendrà integrat en el mateix com a condició més beneficiosa.

#### Disposició final

- Primera. Ambdues representacions acorden desenvolupar en el present Conveni col·lectiu de treball, tot allò previst a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (BOE número 71 de 23 de març de 2007) per a la igualtat efectiva de dones i homes.

.- Segona. Les parts signants, en representació de les persones treballadores així com de les empreses del sector, davant la greu situació generada per la pandèmia de la Covid-19, posen de manifest el seu compromís amb la seguretat i salut dels treballadors i treballadores del sector.

Aquest compromís es fa visible establint per a totes les parts l'obligació de seguir a tots els centres de treball el protocol i normes de conducta que estableixi l'autoritat sanitària, tant a nivell autonòmic com estatal, així com tota la normativa que es pugui establir en l'àmbit de la seguretat i la salut de les persones treballadores.

#### ANNEX I TAULES SALARIALS

##### TAULA SALARIAL 2020

SB: salari base mensual; SBA: salari brut anual; HE: hores extres; HEI: hores extres inventari.

Grup professional i Lloc de treball	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependent/a major o encarregat/da general	1.000,00	15.000,00	11,29	14,68
II. Oficial administratiu, dependent/a i oficial d'ofici	916,67	13.750,05	9,83	12,78
III. Auxiliar de caixa, auxiliar administratiu, ajudant i ajudant d'ofici	900,00	13.500,00	9,08	11,82
IV. Mosso/a especialitzat, Moss/a, Aprenent/a, aprenent/a d'ofici i personal de neteja	886,67	13.300,05	8,77	11,41

##### TAULA SALARIAL 2021

SB: salari base mensual; SBA: salari brut anual; HE: hores extres; HEI: hores extres inventari.

Grup professional i Lloc de treball	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependent/a major o encarregat/da general	1.019,00	15.285,00	11,50	14,96
II. Oficial administratiu, dependent/a i oficial d'ofici	934,09	14.011,35	10,02	13,02
III. Auxiliar de caixa, auxiliar administratiu, ajudant i ajudant d'ofici	917,10	13.756,50	9,25	12,04

IV. Mosso/a especialitzat, Mosso/a, Aprenent/a, aprenent/a d'ofici i personal de neteja	903,52	13.552,80	8,94	11,62
---	--------	-----------	------	-------

## TAULA SALARIAL 2022

SB: salari base mensual; SBA: salari brut anual; HE: hores extres; HEI: hores extres inventari

Grup professional i Lloc de treball	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependent/a major o encarregat/da general	1.038,36	15.575,40	11,72	15,24
II. Oficial administratiu, dependent/a i oficial d'ofici	951,84	14.277,60	10,21	13,27
III. Auxiliar de caixa, auxiliar administratiu, Ajudant i ajudant d'ofici	934,52	14.017,80	9,43	12,27
IV. Mosso/a especialitzat, Mosso/a, Aprenent/a, aprenent/a d'ofici i personal de neteja	920,69	13.810,35	9,11	11,84

## CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE TOCINEROS-CHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS Y CAZA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2020-2022

### Capítulo I Disposiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales en las empresas de comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza ubicadas en Barcelona y su provincia.

#### Artículo 2. Determinación de las partes.

Son partes firmantes del Convenio, de una parte, los gremios de Carniceros-Tocineros-Charcuteros de Barcelona y comarcas; Gremio Provincial de Carniceros y Charcuteros de Barcelona; Gremio de Despojos de Catalunya y el Gremio de Detallistas de Volatería, Huevos y Caza de Barcelona; y de otra la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Catalunya (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO de Catalunya, reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo de Trabajo.

#### Artículo 3. Vigencia, duración, denuncia y prórroga.

Este Convenio colectivo entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2020 y terminará el 31 de diciembre de 2022, independientemente de la fecha de su publicación en el DOGC y se prorrogará año tras año, por tácita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo dentro de los 90 días anteriores a su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia surta efecto, habrá de realizarse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya.

Una vez denunciado el Convenio colectivo, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en un término no superior a 15 días hábiles, a partir de la fecha de presentación de la denuncia ante la autoridad competente.

En el supuesto de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio colectivo se prorrogará automáticamente por años naturales.

El presente Convenio colectivo mantendrá su vigencia en todos sus efectos, hasta que no se llegue al acuerdo de un nuevo convenio.

#### Artículo 4. Salario de convenio.

##### Salario de convenio.

Para el año 2020 se establece como salario de convenio el importe contenido en el anexo I de este Convenio colectivo para cada uno de los grupos profesionales.

Para el año 2021 se incrementarán las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2020 en un 1,9%, y con efectos de 1/1/2021, de acuerdo con los importes establecidos en el anexo II

Para el año 2022 se incrementarán las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2021 en un 1,9%, y con efectos de 1/1/2022, de acuerdo con los importes establecidos en el anexo III

En cualquier caso, las empresas que tengan establecidas retribuciones superiores de carácter voluntario con sus trabajadores, han de reflejarlas en las correspondientes hojas de salario.

##### Plus vinculación.

Los trabajadores que perciben el plus de vinculación según lo establecido en el artículo 4 del Convenio colectivo de 1997,1998 y 1999, no les será absorbible ni compensable y se incrementará con el mismo sistema que el salario base del presente Convenio colectivo.

Para el año 2020 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2019, aumentará el 1,5%.

Para los años 2021 y 2022 aumentará en el mismo porcentaje que el salario convenio, 1,9% cada uno de los años.

En ningún caso los salarios establecidos en las tablas salariales de los anexos podrán ser inferiores, en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional correspondiente a cada uno de los años de vigencia. En este caso la comisión paritaria se reunirá para actualizar estos salarios.

Los derechos denominados adquiridos y condiciones más beneficiosas no afectarán al personal de nuevo ingreso.

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo sustituye íntegramente las condiciones económicas y de trabajo existentes en su entrada en vigor, por lo cual estas y cualquier otra quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio sólo tendrán eficacia práctica cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las condiciones del presente Convenio. En caso contrario subsistirá el presente Acuerdo en sus propios términos y sin ninguna modificación de sus conceptos, módulos o retribuciones.

#### Artículo 5. Igualdad retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación de ningún tipo por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encargadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a la del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas regidas por el presente Convenio colectivo abonarán al personal una gratificación de carácter extraordinario en Navidad, equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso, y otra gratificación de igual importe en el mes de junio (verano).

Las empresas podrán a su libre voluntad efectuar el pago de las citadas gratificaciones extraordinarias en forma de prorrateo mensual.

#### Artículo 7. Gratificación de beneficios.

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a su personal una gratificación equivalente a 1 mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso, que se abonará durante el mes de marzo de cada año.

Las empresas podrán a su libre voluntad efectuar el pago de la citada gratificación extraordinaria en forma de prorrateo mensual.

#### Artículo 8. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio colectivo tiene derecho a las vacaciones anuales retribuidas siguientes: 30 días naturales que se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, en turno rotativo entre el personal, año tras año, sin tener en cuenta los derechos de antigüedad.

Según las necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes se podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones, con un período mínimo de 15 días naturales ininterrumpidos.

El trabajador conocerá la fecha del disfrute de las vacaciones, 2 meses antes, al menos, del comienzo de disfrute de las mismas.

Coincidencia del periodo de vacaciones con una incapacidad temporal:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con un periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación del citado artículo le pudiese corresponder, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias que no sean compensadas por tiempo de descanso, serán abonadas por las empresas al precio unitario que para las mismas establecen las tablas del anexo del presente Convenio colectivo.

Ambas representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias que sean exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en su caso, por riesgo de pérdida de materias primas: realización.

B) Horas extraordinarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, incluyendo la prolongación de la jornada por el tiempo mínimo indispensable para el almacenamiento y la conservación de los productos expuestos para la venta: realización.

Inventario: Las horas dedicadas a inventario que excedan de la jornada laboral habitual se consideran horas extraordinarias y han de ser compensadas en metálico, de acuerdo con el precio que figura en la tabla anexa al presente convenio colectivo.

#### Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en todas las empresas regidas por el presente Convenio colectivo es facultad de la dirección de las mismas, que la regularán conforme a las normas legalmente establecidas.

En compensación a las ventajas económicas que el presente Convenio colectivo representa para los trabajadores afectados por el mismo, estos se comprometen a:

- a) Realizar una mejor productividad.
- b) Cumplir su cometido con la obligada disciplina, lealtad y fidelidad a la empresa.
- c) Cumplir sus horarios y jornada de trabajo con puntualidad, debida aplicación y dedicación a la empresa quedando facultada la misma a aplicar las sanciones debidas, y previstas en el presente Convenio, caso de incumplimiento de dichas obligaciones por el trabajador.
- d) El personal empleado se abstendrá de fumar en las zonas de atención al público.
- e) Los trabajadores tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas.

f) Los trabajadores cuidarán escrupulosamente el orden, la limpieza y la presentación de los establecimientos, el mantenimiento de las máquinas y los útiles de trabajo, al objeto de que en cada momento respondan a las necesidades de trabajo y al óptimo servicio a los clientes.

#### Artículo 11. Jornada de trabajo.

Se establece mediante el presente Convenio colectivo la jornada de trabajo de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2020, 2021 y 2022.

En la jornada continuada los trabajadores disponen de un tiempo para bocadillo, consistente en 15 minutos, los cuales se consideran tiempo de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de lo que disponga en cada momento la legislación vigente, las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer, de acuerdo con lo establecido por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, así como de sus representantes legales.

### Capítulo II

#### Artículo 12. Periodo de prueba.

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba que no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo escrito entre las partes.

#### Artículo 13. Ceses.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio habrá de comunicarlo a la empresa por escrito, al menos con 15 días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios a la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador del obligatorio preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio, Navidad y beneficios) por cada día de retraso en el aviso.

#### Artículo 14. Formación profesional y aprendizaje.

Las empresas regidas por el presente Convenio colectivo han de prestar una atención preferente a la formación de los aprendices, y les han de facilitar la oportuna preparación para su mejor perfeccionamiento profesional.

Los certificados de estudios expedidos por las escuelas de formación profesional se consideran mérito preferente para la admisión y el ascenso.

Artículo 15. Retribución de los trabajadores con contrato formativo de prácticas o para la formación y el aprendizaje.

#### Contrato de prácticas:

De acuerdo con lo previsto por el artículo 11.1.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la retribución de los trabajadores contratados en la modalidad de prácticas no puede ser inferior al 60% o al 75% durante el primer o segundo año del contrato respectivamente del salario fijado en el convenio colectivo para un trabajador/a que acceda al mismo puesto de trabajo uno equivalente.

#### Contrato para la formación y el aprendizaje:

De conformidad con la legislación vigente en cada momento.

#### Artículo 16. Contratos de duración determinada.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

En atención a las características del sector, que comporta frecuentes e irregulares periodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen aumentos de los pedidos, las empresas pueden efectuar contratos eventuales por circunstancias de la producción al amparo de lo establecido en este convenio y de acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción puede ser de hasta 9 meses trabajados en un periodo de 12 meses.

Cuando se suscriban estos contratos por un término inferior al periodo máximo establecido, se pueden prorrogar antes de su fin, por acuerdo entre las partes, una vez, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del citado término máximo.

En los casos en que el contrato se haya concertado por un término inferior al máximo establecido y, llegado su final, no exista denuncia previa de ninguna de las dos partes ni acuerdo expreso de prórroga, pero se continúe realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado el contrato hasta que el tiempo acumulado total sea de 9 meses.

Los contratos de esta naturaleza vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo se pueden acoger a la duración máxima de 9 meses.

A la finalización del contrato, el trabajador/a tiene derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio, con el prorrateo por meses de los periodos de tiempo inferiores al año, de acuerdo con lo establecido por el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a los trabajadores/as en el momento de su ingreso de ropa de trabajo según los usos y costumbres del sector, la cual se les renovará según las necesidades.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as han de proveer a los trabajadores/as de 2 equipos completos a la entrada en la empresa y renovables cada año, una en verano y otra en invierno.

#### Artículo 18. Polivalencia.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su puesto de trabajo y/o grupo profesional, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de funciones, dentro del grupo profesional y áreas funcionales descritas en el artículo 25 del presente Convenio, como base inspiradora del mismo. En caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada.

## Artículo 19. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con el derecho a retribución, por alguno de los motivos y por tiempo siguientes:

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización legal de pareja de hecho.
- B) 2 días en caso de enfermedad grave o muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por este motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el término será de 4 días.

En caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, los 2 días establecidos en el apartado B) se podrán disfrutar en días alternos, mientras dure la hospitalización del familiar.

- C) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- D) El tiempo indispensable para al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- E) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los/as trabajadores/as tienen derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora diaria con la misma finalidad o disfrutarla en forma acumulada mediante el disfrute de 15 días de licencia retribuida; excepto que del cálculo de las horas de acumulación pueda resultar un número superior a los 15 días establecido en este apartado, en este caso se aplicará el resultado de esta acumulación. En cualquier caso, la licencia deberá disfrutarse antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo.

F) Parejas estables: las parejas estables, de acuerdo con la regulación establecida en la Ley 25/2010 del Código Civil de Cataluña tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como tales, aquellas que cumplan con lo que disponen los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y a la familia, estableciéndose tres supuestos:

- a) Convivencia de más de dos años ininterrumpidos.
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Los permisos contemplados en este artículo, así como los regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando el hecho suceda en día no laborable. En todo caso, cuando los días de permiso se solapen con el periodo de vacaciones, no se tendrá derecho a disfrutarlos en fecha posterior.

Licencias no retribuidas:

Los trabajadores de las empresas con una plantilla de más de 50 empleados, podrán solicitar un permiso sin remunerar de una duración de 3 días, por periodo no inferior a un día, no acumulable año a año, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias, vacaciones o puentes.

Los trabajadores solicitarán dicho permiso por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, que se autorizará siempre que no afecte a más del 3% de la plantilla.



Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales para la formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso puede ser acumulado por periodos de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se hará de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y empresa.

Artículo 19 bis). Víctimas de violencia de género.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo, tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### Capítulo III **Seguridad, higiene y salud laborales**

Artículo 20. Reconocimiento médico.

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo se someterá al ingresar al trabajo a un reconocimiento médico previo que se repetirá anualmente, cuyo coste irá a cargo de la empresa; respetando en todo caso lo establecido la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. El reconocimiento médico establecido en este artículo tendrá carácter voluntario para los trabajadores, sin perjuicio de lo que establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa aplicable.

Artículo 21. Reglamento de manipulador de alimentos.

Los trabajadores y las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo tendrán que cumplir con toda la normativa relativa a la manipulación de los alimentos. Especialmente estarán obligados a cumplir todas las normas de higiene, así como a conocer y cumplir las instrucciones de trabajo establecidas por las empresas con el objetivo de garantizar la seguridad y salubridad de los alimentos.

También estarán obligados a mantener un grado elevado de higiene personal, y utilizar vestimenta limpia.

Los trabajadores han de avisar inmediatamente a su superior en los casos de enfermedad que pueda afectar lo establecido en las normas vigentes. El incumplimiento de avisar implica falta laboral de carácter muy grave.

### Capítulo IV **Previsión social**

Artículo 22. Subsidio complementario por fallecimiento.

Si fallece un trabajador/a por accidente de trabajo dentro de la empresa, el empresario ayudará al viudo/a además de las ayudas que le puedan corresponder de manera reglamentaria con 15 días de salario, sin perjuicio de la cobertura legal de la seguridad social. A estos efectos se considera salario el establecido como salario convenio en la tabla salarial anexa.

Artículo 23. Excedencia por maternidad o adopción.

Los trabajadores/as tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender a cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción y/o acogimiento, contados a partir de la fecha de nacimiento, adopción y/o acogimiento.

Durante el primer año tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Una vez transcurrido este término la reserva lo es para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría

equivalente. El trabajador/a ha de solicitar el reingreso con una antelación de un mes a la fecha final del periodo de excedencia, sino, se considerará que renuncia definitivamente.

Artículo 24. Incapacidad transitoria.

La empresa abona prestaciones de carácter complementario en los casos y periodos siguientes:

A) En el caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización.

En la primera baja del año la empresa complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta llegar al 100 por 100 del salario, 12 meses como máximo.

En el caso que dentro del año el trabajador/a cause otra baja por IT, la empresa complementará hasta llegar al 100 por 100 del salario a partir del día 30, a contar de la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha del alta, con una duración máxima de 12 meses, y para el caso de una tercera baja y siguientes dentro del año, la empresa complementará hasta llegar al 100 por 100 del salario de convenio a partir del día 60, a contar desde la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha del alta con una duración máxima de 12 meses.

B) En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización, a partir del día de la hospitalización y mientras se mantenga esta situación más el periodo de convalecencia, 12 meses.

C) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo a partir de la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha de alta, con una duración máxima de 12 meses.

La cuantía a completar por la empresa en los casos B) y C) equivale a la diferencia que pueda haber entre la prestación económica asignada a estos efectos por el sistema de la seguridad social vigente respecto de la contingencia de que se trate, y el 100 por 100 del salario que corresponda al trabajador afectado.

## Capítulo V Clasificación profesional

Artículo 25. Clasificación profesional.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, ni áreas funcionales en las que se dividen, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se suprime el grupo V, pasando todo el personal incluido en este grupo V a formar parte del grupo IV.

El personal que presta servicios a las empresas sujetas al presente Convenio colectivo se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos y sus áreas funcionales respectivamente siguientes:

Grupos y Áreas funcionales

I	-	Dependiente mayor	Encargado general	Encargado
II	Oficial administrativo	Dependiente	-	Oficial de oficio
III	Auxiliar de caja	Auxiliar administrativo	Ayudante	Ayudante de oficio
IV	-	-	-	Mozo especializado Aprendiz de oficio Personal de limpieza

				Mozo Aprendiz
--	--	--	--	------------------

- Área funcional administrativos: Están incluidos en este grupo quienes realicen tareas de carácter administrativo y contable, y otras análogas.

- Área funcional mercantil: Comprende el personal que se dedica a la promoción de las ventas y comercialización de los productos con conocimientos prácticos de los artículos, incluidos los propios de elaboración de cocinados y precocinados y la degustación, cuyo despacho les sea confiado, orientando al público en las compras y degustación, y sobre su publicidad y exhibición en vitrinas y escaparates, con conocimientos de cálculo mercantil necesario para efectuar las ventas a él confiadas.

- Área funcional oficio: Incluye a los trabajadores/as que, con la formación necesaria, realizan trabajos propios de su especialidad, tanto principales como auxiliares, incluidas las propias de la elaboración de cocinados y precocinados, y las llevan a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría. Así como a los trabajadores/as que hacen funciones que impliquen generalmente una fidelidad y una confianza absolutas a la empresa, para las cuales sólo se requiere, salvo excepciones, estudios primarios y reunir los requisitos que en cada caso se indiquen asumiendo en todo caso las responsabilidades propias del cargo.

#### GRUPO I. Encargado general y encargado o dependiente mayor.

- Encargado general. Es el operario/a que, con el conocimiento y aptitud debidos, es responsable de una o diversas secciones; tiene a sus órdenes el personal profesional correspondiente, a quien debe hacer cumplir el trabajo que se le encomiende, y es responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El encargado puede tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, como por ejemplo charcutero, tripero, etc. Por lo tanto, entre sus funciones están, entre otras, las siguientes: velar por la conservación y rendimiento de la maquinaria y las herramientas de su sección, así como su limpieza, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando un rendimiento máximo y responsabilizándose de su disciplina.

El encargado se responsabiliza de que exista un buen orden, del funcionamiento y de la vigilancia de los procesos o tareas que se le encomienden, responde de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordene, confecciona los justificantes, los estados y los informes que se le ordenen con los datos correspondientes, acepta con responsabilidad, la calidad y la terminación de los productos manipulados y las materias primas empleadas, vela para que haya buena relación entre su personal y la empresa, para que estén ordenados los ficheros de la sección bajo su mando, y propone la concesión de premios o la imposición de sanciones en relación al personal a sus órdenes.

- Encargado o dependiente mayor. Es el trabajador/a que está al frente de un establecimiento ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa; tiene a su cargo la reposición, la recepción, la conservación, los cocinados y precocinados, el marcaje de las mercancías, el registro de entrada y salida y los ingresos, con mando directo, y todo aquello preciso para el buen orden del trabajo; también ha de orientar a sus superiores acerca de las compras que se deban hacer y el surtido de artículos necesarios; y a los dependientes para que la exhibición de la mercancía, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta sean los adecuados.

#### GRUPO II. Oficial administrativo, dependiente, oficial de oficio.

- Oficial administrativo. Es el trabajador/a que tiene los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para el trabajo mercantil, realiza trabajos que requieren iniciativa propia, con la redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de libros de contabilidad, etc.

- Dependiente. Es el trabajador/a encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos, el despacho o la degustación de cocinados y precocinados que le sean confiados de modo que pueda orientar al público en relación a las compras como la degustación de cocinados y precocinados; ha de cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición cuando sea necesario y de la exhibición en aparadores y vitrinas; además tiene los conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios para efectuar las ventas, y si es necesario, tiene el cometido de despiezar, cortar y vender, y que la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta o para la degustación sean las adecuadas.

- Oficial de oficio. Es el operario/a que a las órdenes de un encargado o persona que lo sustituya en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio con especialización y rendimiento adecuado, incluyendo los propios de la elaboración de cocinados y precocinados, así como la degustación, y también la limpieza de su sección. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de una categoría igual o menor, y es responsable de la calidad del trabajo realizado.

GRUPO III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante, y ayudante de oficio.

- Auxiliar de caja. Si la empresa decide destinar a uno de los trabajadores/as de manera exclusiva a la función de cobro de las ventas al contado y otras operaciones similares, este trabajador/a tiene la categoría de auxiliar de caja.

- Auxiliar administrativo. Es el trabajador/a que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en ejecución de trabajos propios de esta categoría, realiza las siguientes funciones: Redactar correspondencia de trámite, confeccionar facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, cobrar las ventas al contado, revisión de talones de caja, redactar facturas y recibos y ejecutar cualquier operación similar. El auxiliar puede realizar además, otras funciones no estrictamente burocráticas o de contabilidad, como pesar, anotar pesajes, etc.

- Ayudante de oficio. Es el trabajador/a que, habiendo realizado el aprendizaje, ejerce funciones propias de su oficio; realiza por sí mismo operaciones de despique, incluyendo funciones propias de la elaboración de cocinados y precocinados para su degustación, cortar y vender, y velar en todo momento que el orden, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta y la degustación, sean los adecuados.

- Ayudante. Es el trabajador/a que, habiendo completado el aprendizaje, conoce y practica todas las operaciones propias del oficio, incluidos los propios de la elaboración de cocinados y precocinados para su degustación con rendimiento y calidad de trabajo normales, y también limpia su sección, con responsabilidad plena.

GRUPO IV. Mozo especializado, aprendiz, aprendiz de oficio y personal de limpieza.

- Mozo especializado. Es el trabajador/a que está en posesión del permiso de conducir adecuado para conducir el vehículo de reparto de la empresa efectuando las operaciones de reparto y facturación cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías que transporte y cualesquiera otras semejantes. Podrá a su vez dedicarse a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento; hace los paquetes corrientes que no necesitan enfarde o embalaje y los reparte, o hace cualquier trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, y también se le puede encargar el trabajo de limpieza del establecimiento.

- Mozo. Es el trabajador/a que realiza el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, confecciona los paquetes corrientes que no precisan de enfardar o embalar y los reparte, o hace cualquier trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, y también se le puede encargar el trabajo de limpieza del establecimiento.

- Aprendiz. Es el trabajador/a mayor de 16 años que el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar prácticamente, él mismo o por medio de otra persona, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

- Aprendiz de oficio. Es el trabajador/a mayor de 16 años que el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar prácticamente, el mismo o por medio de otra persona, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

- Personal de limpieza. Es el trabajador/a que se ocupa de la limpieza de los locales.

#### Artículo 26. Movilidad de la jornada laboral.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción y/o las ventas bajan considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto, acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio colectivo se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con los representantes de los trabajadores/as o en caso de no existir estos con los propios interesados y a falta de acuerdo según el criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores/as menores de 18 años.

#### Artículo 27. Calendario laboral.

El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, de los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, descansos y otros días inhábiles, y vacaciones sin superar, en ningún caso, la jornada laboral pactada en el presente Convenio colectivo. La empresa elaborará anualmente el mencionado calendario laboral.

En caso de que en el calendario laboral del año se introduzcan modificaciones distintas a las previstas en el artículo 26 del presente Convenio colectivo, que modifiquen el calendario del año anterior, éstas se harán de mutuo acuerdo entre las empresas y su representación unitaria (delegados de personal o miembros del comité de empresa). Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 26 del presente Convenio, deberá de comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de 30 días naturales.

#### Artículo 28. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel 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 competente.

En el caso de desacuerdo durante el periodo 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 hubiese 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 Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

#### Artículo 29. 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 colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria ha de ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria 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:

- Gremi de Cansalers Xarcuters: 08002 Barcelona, carrer Consell de Cent, 80 entresòl.
- FeSMC-UGT Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.
- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: 08003 Barcelona, Via Laietana, 16.

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 artículos 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.

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 presente convenio colectivo.

#### Artículo 29 bis. Solución de conflictos extrajudiciales.

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 colectivo, 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 aquellos 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. Derechos sindicales.

Ambas representaciones acuerdan regirse en esta materia de acuerdo con la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical y demás disposiciones de legal aplicación.

Al objeto de facilitar la actividad sindical de los trabajadores/as, se pueden acumular las horas sindicales a los miembros de los comités de empresa o en su caso de los delegados de personal. No se pueden acumular mes a mes las horas no utilizadas.

Los miembros del Comité de Empresa o los Delegados de Personal han de comunicar a la empresa por escrito su deseo de acumular las horas sindicales así como en cuál de sus miembros corresponderá disfrutarlas.

## Capítulo VI Faltas y sanciones

Artículo 31. Faltas del personal.

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. 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.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidentes.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez o la drogadicción, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de trabajo de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
13. La negligencia o la desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
14. La imprudencia en acto de servicio, si implica riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros de trabajo, o peligro de avería para las instalaciones. En todo caso se considera imprudencia en acto de servicio no usar la ropa de trabajo y los aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
15. El hecho de no emplear los elementos de protección o el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
16. No poner en conocimiento de la empresa cualquier enfermedad que pueda afectar a lo establecido en la normativa vigente, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21 del presente Convenio.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de 6 meses o 20 faltas durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.



8. Dedicarse a actividades incompatibles con las de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.
10. La blasfemia habitual.
11. La falta de aso, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al trabajador/a o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de 6 meses de la primera.
15. Ocasionar accidentes de trabajo por negligencia o imprudencia temeraria.
16. El acoso sexual.
17. El incumplimiento del aviso establecido en el artículo 21, siempre que pueda afectar a lo establecido en la normativa sanitaria vigente.

#### Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Se considera que las sanciones en el ámbito laboral se pueden imponer según el presente convenio colectivo, sin perjuicio de informar a los tribunales de la culpa si la falta cometida pudiese constituir delito, y también se puede dar cuenta a la autoridad gubernativa en su caso.

#### Artículo 33. Procedimiento sancionador.

1. Contra las sanciones graves y muy graves que se impongan al trabajador/a, tiene derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación obligatoria ante el organismo oficial que corresponda.
2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se imponen con reserva del periodo de cumplimiento, y en caso de que el trabajador las recurra ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta que el mismo dicte sentencia, y de acuerdo con los términos de la misma.

3. La sanción impuesta, si los hechos han causado daños o perjuicios patrimoniales, no impide que quien resulte perjudicado ejerza las acciones de resarcimiento pertinentes.

Artículo 34. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

## Capítulo VII Disposiciones varias

Artículo 35. Seguridad e higiene.

En relación a la seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo que disponga la normativa legal en estas materias.

Artículo 36. Texto del Convenio colectivo.

El texto de este Convenio colectivo se redacta en lengua catalana y en lengua castellana, y en caso de discrepancias en su interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua catalana.

Disposición adicional

Única. Cualquier referencia al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre) recogido en el texto, se entenderá integrado en el mismo como condición más beneficiosa.

Disposición final

- Primera. Ambas representaciones acuerdan desarrollar en el presente Convenio colectivo de trabajo, todo aquello previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE número 71 de 23 de marzo de 2007) para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

- Segunda. Las partes firmantes, en representación de las personas trabajadoras así como de las empresas del sector, ante la grave situación generada por la pandemia del Covid-19, ponen de manifiesto su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Este compromiso se hace visible estableciendo para todas las partes la obligación de seguir en todos los centros de trabajo el protocolo y normas de conducta que establezca la autoridad sanitaria, tanto a nivel autonómico como estatal, así como toda la normativa que se pueda establecer en el ámbito de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

### ANEXO I TABLAS SALARIALES

#### TABLA SALARIAL 2020

SB: salario base mensual; SBA: salario bruto anual; HE: horas extras; HEI: horas extras inventario.

Grupo profesional y puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.000,00	15.000,00	11,29	14,68
II. Oficial administrativo, dependiente/a y oficial de oficio	916,67	13.750,05	9,83	12,78
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo,	900,00	13.500,00	9,08	11,82

ayudante y ayudante de oficio				
IV. Mozo/a especializado, mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	886,67	13.300,05	8,77	11,41

#### TABLA SALARIAL 2021

SB: salario base mensual; SBA: salario bruto anual; HE: horas extras; HEI: horas extras inventario.

Grupo profesional y puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.019,00	15.285,00	11,50	14,96
II. Oficial administrativo, dependiente/a y oficial de oficio	934,09	14.011,35	10,02	13,02
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	917,10	13.756,50	9,25	12,04
IV. Mozo/a especializado, mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	903,52	13.552,80	8,94	11,62

#### TABLA SALARIAL 2022

SB: salario base mensual; SBA: salario bruto anual; HE: horas extras; HEI: horas extras inventario.

Grupo profesional y puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.038,36	15.575,40	11,72	15,24
II. Oficial administrativo, dependiente/a y oficial de oficio	951,84	14.277,60	10,21	13,27
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	934,52	14.017,80	9,43	12,27
IV. Mozo/a especializado, mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	920,69	13.810,35	9,11	11,84

Barcelona, 17 de desembre de 2020

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



RESOLUCIÓ de 07 de setembre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del sector del Comerç de cansaladers-xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona pels anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08000755011993)

Vist el text de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del sector del Comerç de cansaladers-xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques, el Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província i el Gremi de Menuders de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT), el dia 26 de juny de 2023 i de conformitat amb el que disposen els articles 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 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 l'Acord parcial del Conveni col·lectiu del sector del Comerç de cansaladers-xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona pels anys 2020-2022 (codi de conveni núm. 08000755011993) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

**ACTA DE MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL COMERÇ DE CANSALADERS-XARCUTERS, CARNISSERS, MENUTS COMESTIBLES I DETALLISTES DE VOLATERIA, OUS I CAÇA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PELS ANYS 2020-2022**

Assistents:

Representació empresarial

Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques: Sra. Maria Àngels Trilla Rosell

Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província: Sr. Ricard Pell Codina

Gremi de Menuders de Catalunya: Sr. Joaquim Ramells

Assessor de la patronal i secretari de la Comissió: Francesc Xavier Altadill Llort

Representació social

Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO): Sr. Esteban Sanabria Garnica

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT): Sr. Moisés Berruezo Blanco

A la ciutat de Barcelona, a les 09.00 hores del dia 26 de juny de 2023, als locals del Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona, es reuneix la representació de la vigent Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Treball del comerç de cansaladers-xarcuters, carnisseres, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona.

Essent les 09.00 hores del dia 26 de juny de 2023, s'obre la sessió per tal d'analitzar els efectes de la publicació del Real Decret 152/2022 de 22 de febrer (BOE 46 de 23/2/2022), pel que es fixa el salari mínim interprofessional per a l'any 2022.

Donat que la publicació del nou import del salari mínim interprofessional per a 2022, en quantia de 1.000,00€ bruts mensuals i 14.000,00€ bruts anuals, afecta la taula salarial de 2022 del Conveni del grup IV

ACORDEN:

Primer. Establir una nova taula salarial per a l'any 2022 que modifica l'import del salari base mensual, del salari brut anual, hores extres i hores extres d'inventari del grup IV.

Segon. L'annex I Taula Salarial 2022 del Conveni col·lectiu pels anys 2020-2022, es modifica d'acord amb el pactat en els apartats anteriors i queda redactat de la forma següent:

ANNEX I  
Taula salarial 2022

SB= salari base SBA= salari brut anual  
HE= hores extres HEI= hores extres inventari

Grup professional i Lloc de Treball	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependent/a major o encarregat/da general	1.038,36	15.575,40	11,72	15,24
II. Oficial administratiu, dependent/a i oficial d'ofici	951,84	14.277,60	10,21	13,27
III. Auxiliar de caixa, auxiliar administratiu, Ajudant i ajudant d'ofici	934,52	14.017,80	9,43	12,27
IV. Mosso/a especialitzat, Mosso/a, Aprenent/a, aprenent/a d'ofici i personal de neteja	933,33	14.000,00	9,24	12,00

Tercer. Que es faculta al Sr. Francesc Xavier Altadill Llorc, advocat col·legiat del ICAB nº 32089, assessor de la patronal i secretari de la Comissió, per a que segueixi els tràmits legals corresponents davant el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte del seu registre i posterior publicació al DOGC.

Sense més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió a les 09.45 hores, i en prova de conformitat, s'aprova i es signa l'Acta en el lloc i data ut supra

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACTA DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE TOCINEROS-CHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS Y CAZA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2020-2022

En la ciudad de Barcelona, a las 9 horas del día 26 de junio de 2023, en los locales del Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona, se reúne la representación de la vigente Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo del comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de la provincia de Barcelona.

Asistentes:

Representación empresarial

Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques: Sra. Maria Àngels Trilla Rosell

Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província: Sr. Ricard Pell Codina

Gremi de Menuders de Catalunya: Sr. Joaquim Ramells

Assessor de la patronal i secretari de la Comissió: Francesc Xavier Altadill Llord

Representación social

Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO): Sr. Esteban Sanabria Garnica

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT): Sr. Moisés Berruezo Blanco

Siendo las 09.00 horas del día 26 de junio de 2023, se abre la sesión para analizar los efectos de la publicación del Real Decreto 152/2022 de 22 de febrero (BOE 46 de 23/2/2022), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022.

Dado que la publicación del nuevo importe del salario mínimo interprofesional para 2022, en cuantía de 1.000,00€ brutos mensuales y 14.000,00€ brutos anuales, afecta a la tabla salarial de 2022 del Convenio del grupo IV

ACUERDAN:

Primero. Establecer una nueva tabla salarial para el año 2022 que modifica el importe del salario base mensual, del salario bruto anual, horas extras y horas extras de inventario del grupo IV.

Segundo. El anexo I Tabla Salarial 2022 del Convenio colectivo para los años 2020-2022, se modifica de acuerdo con lo pactado en los apartados anteriores y queda redactado de la forma siguiente:

ANEXO I

Tabla salarial 2022

SB= salario base SBA= salario bruto anual

HE= horas extras HEI= horas extras inventario

Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.038,36	15.575,40	11,72	15,24
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	951,84	14.277,60	10,21	13,27
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	934,52	14.017,80	9,43	12,27
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	933,33	14.000,00	9,24	12,00

Tercero. Se faculta al Sr. Francesc Xavier Altadill Llord, abogado colegiado del ICAB num. 32089, asesor de la patronal y secretario de la Comisión, para que siga los trámites legales correspondientes ante el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya, con el objeto de su registro y posterior publicación en el DOGC.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 09.45 horas, y en prueba de conformidad, se aprueba y se firma el Acta en el lugar y fecha ut supra

Barcelona, 07 de setembre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada