
Dilluns, 14 d'agost de 2017

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

RESOLUCIÓ de 17 de juliol de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç de cansaladers, xarcuters, carnisers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2017-2019 (codi de conveni núm. 08000755011993)

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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 2017-2019.

CAPÍTULO 1.
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 2017 y terminará el 31 de diciembre de 2019, 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 durante el último trimestre del año 2019. 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 prorroga 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 2017 se establece como salario de convenio el importe contenido en el anexo I de este convenio colectivo para cada uno de los grupos profesionales. El citado importe es el resultado de la suma del importe vigente en el año 2016 más el importe del plus transporte, el cual queda suprimido a partir del 1 de enero de 2017, y con efectos de 1.1.2017.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

Para el año 2018 se incrementarán las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017 en un 1,5%, y con efectos de 1.1.2018, de acuerdo con los importes establecidos en el anexo II.

Para el año 2019 se incrementarán las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018 en un 1,5%, y con efectos de 1.1.2019, 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 2017 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2016, aumentará el 1,5%.

Para los años 2018 y 2019 aumentará en el mismo porcentaje que el salario convenio, 1,5% cada uno de los años.

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. Plus de transporte.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio colectivo, las partes negociadoras acuerdan suprimir el plus transporte. El importe vigente a 31 de diciembre de 2016, de 77,43 EUR, pasará a formar parte del salario convenio, en la forma descrita en el artículo anterior.

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 disfrutará 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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

Artículo 11. Jornada de trabajo.

Mediante el presente convenio colectivo, se establece una jornada de trabajo para el año 2017 de 1.798 horas anuales de trabajo efectivo; para el año 2018 la jornada de trabajo será 1.796 horas anuales de trabajo efectivo; y para el año 2019 será de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo.

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

CAPÍTULO 2.

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, con la excepción de los contratos indefinidos para emprendedores, que se regularán por el artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

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

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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 nacimiento de hijos o 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. En cualquier caso, la licencia deberá disfrutarse antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

F) Las parejas de hecho legalmente constituidas disfrutarán de los permisos definidos en este artículo en las mismas condiciones que los matrimonios.

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.

CAPÍTULO 3. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORALES.

Artículo 20. Reconocimiento médico.

Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo se someterá, antes de su ingreso al trabajo, a un reconocimiento médico previo, que se repetirá cada año para el personal que tenga contacto directo con los productos.

Artículo 21. Reglamento de manipulador de alimentos.

Los trabajadores/as y empresas afectados por el Reglamento de Manipuladores de Alimentos, deberán cumplir con los requisitos establecidos por el Real decreto 109/2010, de 5 de febrero, por el que se modifican diversos reales decretos en materia sanitaria, así como cualquier normativa que les afecte en la citada materia. Los trabajadores/as deben avisar inmediatamente a su superior en los casos de enfermedad que pueda afectar a lo establecido en las normas vigentes. El incumplimiento del trabajador/a de avisar implica falta laboral de carácter muy grave.

CAPÍTULO 4. 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 debe 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% del salario, 12 meses como máximo.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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% 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% del salario que corresponda al trabajador afectado.

CAPÍTULO 5.

CLASSIFICACIÓN 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, el personal de limpieza queda incluido dentro del grupo V.

El personal que presta servicios a las empresas sujetas al presente convenio colectivo se clasifican 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
V	Mozo	Aprendiz	-	Aprendiz de oficio Personal de limpieza

- 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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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 y Mozo especialista.

- 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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

- Ayudante de oficio.

Es el trabajador/a que, habiendo realizado el aprendizaje, ejerce funciones propias de su oficio; realiza por sí mismo operaciones de despiece, 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.

- 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.

GRUPO V. Mozo, Aprendiz, Aprendiz de oficio y personal de limpieza.

- 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/u 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/u 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 periodos 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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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 Cansaladers Xarcuters: 08002 Barcelona, calle Consell de Cent, 80 entresuelo.

- FeSMC-UGT Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

- 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 Cataluña 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 Cataluña.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

- 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 Cataluña 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 a quien de sus miembros corresponderá disfrutarlas.

CAPÍTULO 6. 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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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.

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.

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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 pendencias 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 14 d'agost de 2017

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 7.
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.

ANEXO I.
Tabla salarial 2017.

Grupo/Categoría profesional	Salario Convenio	Horas extras	Horas inventario
I. Dependiente mayor o encargado general	953,54	10,80	14,04
II. Oficial administrativo, dependiente y oficial de oficio	841,36	9,40	12,22
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	787,37	8,69	11,31
IV. Mozo especializado	760,35	8,38	10,91
V. Mozo, aprendiz, aprendiz de oficio y personal de limpieza	749,05	8,33	10,84

ANEXO II.
Tabla salarial 2018.

Grupo/Categoría profesional	Salario Convenio	Horas extras	Horas inventario
I. Dependiente mayor o encargado general	967,84	10,96	14,25
II. Oficial administrativo, dependiente y oficial de oficio	853,98	9,54	12,40
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	799,18	8,82	11,48
IV. Mozo especializado	771,76	8,51	11,07
V. Mozo, aprendiz, aprendiz de oficio y personal de limpieza	760,29	8,45	11,00

ANEXO III.
Tabla salarial 2019.

Grupo/Categoría profesional	Salario Convenio	Horas extras	Horas inventario
I. Dependiente mayor o encargado general	982,36	11,12	14,46
II. Oficial administrativo, dependiente y oficial de oficio	866,79	9,68	12,59
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	811,17	8,95	11,65
IV. Mozo especializado	783,34	8,64	11,24
V. Mozo, aprendiz, aprendiz de oficio y personal de limpieza	771,69	8,58	11,17

Barcelona, 17 de juliol de 2017

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