

Dimecres, 18 de desembre de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 2 de desembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç de cansaladers-xarcuters, carnisers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08000755011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç de cansaladers-xarcuters, carnisers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona, subscrit pel Gremi provincial de Cansaladers i Xarcuters de Barcelona, el Gremi de Detallistes d'Aviram, Ous i Caça de Barcelona, el Gremi de Menuders de Catalunya, UGT i CCOO el dia 26 de novembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del comerç de cansaladers-xarcuters, carnisers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona per als anys 2013-2016 (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 d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

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 PER ALS ANYS 2013-2016

CAPÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació.

El present conveni col·lectiu regula les relacions laborals a les empreses de comerç de cansaladers-xarcuters, carnisers, menuts 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, Carnissers, Menuders i Detallistes d'Aviram, Ous i Caça de Barcelona i d'altra la Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme de Catalunya (FECOHT-CC.OO) i la Federació de Catalunya de Treballadors de Comerç, Hostaleria, Turisme i Joc (UGT-FCTCHTJ), reconeixent-se mútuament legitimitat 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 2013 i acabarà el 31 de desembre de 2016, 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 durant el darrer trimestre de l'any 2016. 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 d'Empresa i Ocupació 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

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.

S'estableix, per a cada categoria professional, en les taules que contenen els annexos número I, II, III, IV i V d'aquest conveni col·lectiu, benentès que les empreses que tinguin establertes retribucions superiors de caràcter voluntari amb els seus treballadors, han de reflectir-les als corresponents fulls de salaris.

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.

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 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 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. Plus de transport.

S'estableix en el present conveni col·lectiu un plus de transport, igual per a cada categoria professional, segons l'escala que conté les taules dels annexos. Aquest plus es percebrà les 12 mensualitats de l'any.

En cas que es falti a la feina, per cada dia d'absència es dedueix l'import d'1 dia del plus esmentat. Per el càlcul d'aquest descompte es considerarà la mitjana de 25 dies de treball per mes.

No originarà cap tipus de descompte les absències al treball derivades de vacances, llicències retribuïdes, així com en les hores sindicals dels delegats de personal o membres del comitè de empresa.

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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

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 interromputs.

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 l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància o amb el període de descans per maternitat o paternitat, el treballador/a podrà gaudir de les vacances en data distinta de la fixada, fins i tot en l'any següent.

En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat per contingències diferents de les esmentades en el punt anterior, el treballador/a podrà gaudir de les vacances en un altre període una vegada finalitzi la seva incapacitat, sempre i quan no hagin transcorregut més de 18 mesos des de la fi de l'any en què es van originar.

Article 9. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries que es facin poden 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 són 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

Article 11. Jornada de treball.

S'estableix mitjançant aquest conveni col·lectiu la jornada de treball de 1.800 hores anuals de treball efectiu tant per la jornada continuada com per la jornada partida.

D'acord amb les necessitats de les empreses, el personal pot fer la jornada continuada al matí o a la tarda d'una manera indistinta, previ avis del canvi amb un antelació mínima d'una setmana.

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.

CAPÍTOL 2

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, amb l'excepció dels contractes indefinits per a emprenedors, que es regularan per l'article 4 del Reial Decret Llei 3/2012 de 10 de febrer.

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 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 dóna 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'avis.

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 de pràctiques o formació.

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 de formació:

De conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

Transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació:

Les empreses de menys de 50 treballadors/es que transformin en indefinits contractes de pràctiques, de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, tindran dret a una bonificació de la quota empresarial a la seguretat social de 41,67 EUR/mes durant tres anys. Si es tracta d'una dona serà de 58,33 EUR/mes.

Article 16. Contractes de duració determinada.

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció. En atenció a les característiques del sector, que comporta freqüents es 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'empareda 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 1/1995, de 24 de març, en la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol.

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 continui 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, sempre que aquest s'hagi prolongat per un període igual o superior a 6 mesos, 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.

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'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 a la seva categoria 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 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 avis i amb justificació, els treballadors/es poden absentar 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 naixement de fills o 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.
- C) 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- D) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

E) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, les treballadores 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 14 dies de llicència retribuïda. En tot cas la llicència haurà de gaudir-se abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.

F) Les parelles de fet legalment constituïdes gaudiran dels permisos definits en aquest article en les mateixes condicions que els matrimonis.

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.

Nou permís retribuït per a formació vinculada al lloc de treball:

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.

CAPÍTOL 3 SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORALS

Article 20. Reconeixement mèdic.

Tot el personal subjecte al present conveni col·lectiu se sotmetrà, abans del seu ingrés al treball, a un reconeixement mèdic previ, que es repetirà cada any per al personal que tingui contacte directe amb els productes. Negar-se a sotmetre's al reconeixement mèdic implica falta laboral de caràcter molt greu.

Article 21. Reglament de manipulador d'aliments.

Els treballadors/es que estan afectats pel Reglament de Manipuladors d'Aliments han de complir-ne els requisits i, concretament, l'article 3 íntegrament, per la qual cosa han d'avisar immediatament al seu superior immediat en els casos de malaltia que corresponguin al punt 3 de l'article 3 del Reial decret 202/2002. L'incompliment del treballador/a d'avisar implica falta laboral de caràcter molt greu.

CAPÍTOL 4 PREVISIÓ SOCIAL

Article 22. Jubilació forçosa.

Se seguirà el que es disposa en la normativa legal vigent en cada moment.

Article 23. Subsidi complementari per mort.

Si mor un treballador/a per accident de treball dins l'empresa, l'empresari ajudarà a la viuda 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 24. 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, comptadors 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

Article 25. 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 completa les prestacions de la Seguretat Social fins arribar el 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 un 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 convalescència, 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.

D) 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 5 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 26. 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.

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
V	Mosso	Aprenent	-	Aprenent d'ofici
VI	(Salari per hora)	-	-	Personal de neteja

- 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 confiï, 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

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 els 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 i Mosso especialista.

- Oficial administratiu. És el treballador/a que té els coneixements tècnics i pràctics d'un 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 confia de manera que pugui orientar al públic pel que fa a les compres com 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, Auxiliari administratiu, Ajudant, i Ajudant d'ofici.

- Auxiliari de caixa. Si l'empresa decideix destinar un dels treballadors/a 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 revisat 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

- 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 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.

GRUP V. Mosso, Aprenent, i Aprenent d'ofici.

- 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.

GRUP VI. Personal de neteja.

És el treballador/a que s'ocupa de la neteja dels locals, que cobra per hores treballades.

Article 27. 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, 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 28. 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

Article 29. 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 nomé 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 a els 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 30. Comissió paritària.

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per el Reial decret legislatiu 1/1995 del 24 de març, se 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 de ésser notificada de las 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 demes 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.
- UGT-FCTCHTJ: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.
- CCOO-FCOTH: 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 per el 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 sometent expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

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.

- 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 31. 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 del comitès d'empresa o els delegats de personal han de comunicar a la empresa per escrit el seu desig d'acumular les hores sindical i a qui correspondrà gaudir-les.

CAPÍTOL 6 FALTES I SANCIONS

Article 32. 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 que no 'ha pogut fer.
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. Juguar o distreure's, sigui quina sigui la manera, estant de servei.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

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 fixant 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'embraguesa, for 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, o perill d'avaria 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'embraguesa 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 voluntari 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 sigui 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.

Dimecres, 18 de desembre de 2013

16. Assetjament sexual.

Article 33. 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 34. 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 35. 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 7 DISPOSICIONS VÀRIES

Article 36. 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 37. 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 castellana.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Per l'any 2013 seran de aplicació les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2012, segons annex 1.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 18 de desembre de 2013

2. Per l'any 2014 s'augmentarà la taula vigent a 31 de desembre de 2013 en un 1,20 per 100, amb efectes de 1 de gener de 2014 i no tindrà cap revisió salarial.

3. Per l'any 2015 s'augmentarà la taula vigent a 31 de desembre de 2014 en un 1 per 100, amb efectes de 1 de gener de 2015 i no tindrà cap revisió salarial.

4. Per l'any 2016 s'augmentarà la taula vigent a 31 de desembre de 2015 en un 1 per 100, amb efectes de 1 de gener de 2016 i no tindrà cap revisió salarial.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única. Qualsevol referència al Text Refós de l'Estatut del Treballadors (Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març) recollit en el text, s'entendrà integrat en el mateix com a condició més beneficiosa.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Els laudos i/o arbitratges que puguin dictar-se amb la finalitat de substituir a la Ordenança Laboral del Comerç no seran d'aplicació a les empreses regides per el present conveni col·lectiu de treball.

ANNEX 1

TAULA SALARIAL 2013

Grup/ Categoria Professional	Salari Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inventari
I. Dependent major o encarregat general	848,67	75	10,31	13,40
II. Oficial administratiu, dependent i oficial d'ofici	740,00	75	8,97	11,66
III. Auxiliari de caixa, auxiliar administratiu, ajudant i ajudant d'ofici	687,70	75	8,30	10,79
IV. Mosso especialitzat	661,53	75	8,00	10,40
V. Mosso, aprenent, i aprenent d'ofici	650,58	75	7,95	10,34
VI. Personal de neteja (Per hora)	5,09	00	0,00	00,00

ANNEX 2

TAULA SALARIAL 2014

Grup/ Categoria Professional	Salari Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inventari
I. Dependent major o encarregat general	858,85	75,90	10,43	13,56
II. Oficial administratiu, dependent i oficial d'ofici	748,88	75,90	9,08	11,80
III. Auxiliari de caixa, auxiliar administratiu, ajudant i ajudant d'ofici	695,95	75,90	8,40	10,92
IV. Mosso especialitzat	669,47	75,90	8,10	10,53
V. Mosso, aprenent i aprenent d'ofici	658,39	75,90	8,05	10,47
VI. Personal neteja (Per hora)	5,15	00,00	0,00	00,00

ANNEX 3

TAULA SALARIAL 2015

Grup/ Categoria Professional	Salari Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inventari
I. Dependent major o encarregat general	867,44	76,66	10,53	13,69
II. Oficial administratiu, dependent, i oficial d'ofici	756,37	76,66	9,17	11,92
III. Auxiliari de caixa, auxiliar administratiu, ajudant, i ajudant d'ofici	702,91	76,66	8,48	11,03
IV. Mosso especialitzat	676,16	76,66	8,18	10,64
V. Mosso, aprenent, i aprenent d'ofici	664,97	76,66	8,13	10,57
V. Personal de neteja (Per hora)	5,20	00,00	0,00	00,00

ANNEX 4

TAULA SALARIAL 2016

Grup/ Categoria Professional	Salari Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inventari
I. Dependent major o encarregat general	876,11	77,43	10,64	13,83
II. Oficial administratiu, dependent i oficial d'ofici	763,93	77,43	9,26	12,04
III. Auxiliari de caixa, auxiliar administratiu, ajudant, i ajudant d'ofici	709,94	77,43	8,56	11,14
IV. Mosso especialitzat	682,92	77,43	8,26	10,75
V. Mosso, aprenent, i aprenent d'ofici	671,62	77,43	8,21	10,68
VI. Personal de neteja (Per hora)	5,25	00,00	0,00	00,00

Barcelona, 2 de desembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès