

Dimarts, 20 de juliol de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 5 de juliol de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç de cansaladers, carnissers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de Barcelona i la seva província per als anys 2008-2012 (codi de Conveni núm. 0800755)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç de cansaladers, carnissers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de Barcelona i la seva província, subscrit pel Gremi Provincial de Cansaladers i Xarcuters de Barcelona, el Gremi Provincial de Carnissers 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 16 de juny de 2010, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del comerç de cansaladers, carnissers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de Barcelona i la seva província per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0800755) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts

Conveni Col·lectiu de treball de Comerç de Cansaladers, Carnissers, Menuts comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de Barcelona i la seva província, per als anys 2008-2012

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1.- **ÀMBIT D'APLICACIÓ.**- El present Conveni regula les relacions laborals a les empreses de comerç de tociners-xarcuters, cansaladers, carnissers, despulles comestibles (menudències càrniques o menuts) i detallistes de volateria, ous i caça, ubicades a Barcelona i la seva província.

Article 2.- **VIGÈNCIA.**- S'estipula que la vigència del Conveni començarà a partir de l'1 de gener de 2008 i acabarà el 31 de desembre de 2012, 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 firmants en sol·liciti la revisió amb una antelació de 2 mesos com a mínim abans de la seva extinció, cas en què perdran eficàcia totes les clàusules obligacionals.

Capítol 2

Article 3.- **SALARI DE CONVENI.**- S'estableix, per a cada categoria professional, en les taules que contenen els annexos números I, II, III, IV i V d'aquest Conveni col·lectiu, benentès que les empreses que tinguin establertes retribucions superiors amb els seus treballadors, han de reflectir-les als corresponents fulls de salari.

Els treballadors que cobren el plus de vinculació segons l'estipulat en l'article 4 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.

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 quedan compreses i

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

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 només tindran eficàcia pràctica quan considerades en el seu conjunt i en còmput anyal 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 4.- PLUS DE TRANSPORT.- S'estableix en el present Conveni un plus de transport per a cada categoria professional, segons l'escala que conté les taules dels d'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, i per al 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 de Comitè de Empresa.

Article 5.- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES.- Les empreses regides pel present Conveni abonen 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, amb motiu de Nadal, 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 gratificacions extraordinàries esmentades en forma de prorrateig mensual.

Article 6.- GRATIFICACIÓ DE BENEFICIS.- Amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonen al personal una gratificació equivalent a una mensualitat de salari de conveni més el plus de vinculació en el seu cas, que s'abona 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 7.- VACANCES.- El personal inclòs en aquest Conveni fa 30 dies naturals de vacances que es gaudeixen preferentment en el període comprès entre l' de maig i el 30 de setembre, en torn rotatiu entre el personal, any rere any, sense tenir en compte els drets d'antiguitat.

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

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

Article 8.- 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.

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

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 necessàries 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Article 9.- 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; l'empresa té el dret d'aplicar les sancions pertinents previstes en el present Conveni, 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 escrupulosament per l'ordre, la netedat i la presentació dels establiments, i el manteniment de les màquines i els estris de treball, a fi i efecte que a cada moment atenguin les necessitats de la feina i facin un servei òptim als clients.

Article 10.- JORNADA DE TREBALL

1) S'estableix mitjançant aquest Conveni col·lectiu la jornada de treball de 1.800 hores anuals de treball efectiu tan per la jornada continuada com per la jornada partida.

2) 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 avís del canvi amb una antelació mínima d'1 setmana.

3) 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 3

Article 11.- PERÍODE DE PROVA.- Les admissions del personal es consideren provisionals durant un temps de prova que no pot excedir els 6 mesos per als tècnics titulats, ni els 2 mesos per als altres treballadors. A les empreses de menys de 25 treballadors el període de prova no pot excedir els 3 mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

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

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

Article 12.- CESSAMENTS.- El personal que es proposi cessar voluntàriament en el servei ho ha de comunicar a l'empresa per escrit, almenys amb 15 dies d'antelació a la data en què hagi de deixar de prestar serveis en aquesta empresa.

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

Article 13.- FORMACIÓ PROFESSIONAL I APENENTATGE.- Les empreses regides pel present Conveni 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 expeditos per les escoles de formació professional es consideren mèrit preferent per a l'admissió i ascens.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Article 14.- RETRIBUCIÓ DELS TREBALLADORS EN PRÀCTIQUES O FORMACIÓ

Pràctiques

De conformitat amb el que es preveu a l'article 11 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 de vigència del contracte respectivament) del salari fixat en el Conveni per a un treballador que accedeixi al mateix lloc de treball o un d'equivalent.

Formació

La retribució dels treballadors contractats en la modalitat de contracte per a la formació, entre els 16 i els 21 anys, d'acord amb el que es preveu a l'article 11.2 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, és la que resulta d'aplicar a les quantitats fixades a les taules de l'annex del Conveni per a la seva categoria la proporció corresponent a les hores de feina efectiva.

Article 15.- CONTRACTACIÓ A TEMPS DETERMINAT.- En atenció a les característiques del sector, que comporta freqüents i irregulars períodes en els quals s'acumulen les tasques i/o es produeixen excessos de comandes, les empreses poden efectuar contractes eventuais a l'empara del que s'estableix en aquest Conveni col·lectiu i a l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors per un termini de 9 mesos dins d'un període de 12 mesos.

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

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

Els contractes d'aquesta naturalesa ja vigents en la data d'entrada en vigor del present Conveni 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 té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a 12 dies de salari per anys de servei, amb el prorrateig per mesos dels períodes de temps inferiors a l'any.

Article 16.- ROBA DE FEINA.- Les empreses han de proveir els treballadors 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 han de proveir als treballadors de 2 equipaments complets a l'entrada a l'empresa, renovables cada any, un a l'estiu i un altre a l'hivern.

Article 17.- POLIVALÈNCIA.- Els treballadors 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; en cas que sigui necessari, l'empresa facilita la formació que consideri adequada.

Article 18.- PERMISOS RETRIBUÏTS.- Previ avís 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 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

e) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors 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 laboral 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 nou mesos d'edat del fill.

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

Llicències no retribuïdes: Els treballadors de les empreses amb una plantilla de més de 50 treballadors, 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 han de sol·licitar aquest permís per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals. S'autoritzarà sempre que no afecti més del 3% de la plantilla.

Capítol 4 Seguretat, higiene i salut laborals

Article 19.- RECONEXIMENT MÈDIC.- Tot el personal subjecte al present Conveni col·lectiu se sotmet, 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 de caràcter molt greu.

Article 20.- REGLAMENT DE MANIPULADOR D'ALIMENTS.- Els treballadors 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'avalar immediatament el 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 d'avalar implica falta laboral de caràcter molt greu.

Capítol 5 Previsió social

Article 21.- JUBILACIÓ.- Com a mesura de foment de l'ocupació i amb l'objecte de facilitar als joves l'accés a un lloc de treball en el sector del present conveni col·lectiu, s'estableix com a obligatòria la jubilació als 65 anys, sempre que el treballador afectat tingui acreditada la carència mínima necessària per a l'accés a la prestació de la Seguretat Social per jubilació.

Es deixa en suspens l'article 21 (jubilació forçosa), mentre no hi hagi normativa que habiliti o permeti la seva inclusió en la negociació col·lectiva.

Article 22.- SUBSIDI COMPLEMENTARI PER MORT.- Si mor un treballador per accident laboral dins l'empresa, l'empresari ajudarà la vídua (a més de les ajudes que li puguin correspondre de manera reglamentària) amb 15 dies, sens perjudici de la cobertura legal de la Seguretat Social. A aquest efecte es considera salari l'establert com a salari de conveni a la taula salarial annexa.

Article 23.- EXCEDÈNCIA PER MATERNITAT O ADOPCIÓ.- Els treballadors tenen dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per atendre cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, comptadors des de la data de naixement. 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 ha de sol·licitar el reingrés amb una antelació d'1 mes a la fi del període d'excedència; si no, es considera que hi renuncia definitivament.

Article 24.- INCAPACITAT TRANSITÒRIA.- L'empresa abona prestacions de caràcter complementari per IT 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 al 100% del salari, 12 mesos com a màxim.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

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

Capítol 6

Classificació i definició del personal

Article 25.- CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL.- Les classificacions del personal són merament indicatives i no impliquen l'obligació de tenir proveïts tots els grups indicats, com tampoc les categories professionals en què es divideixen, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen. El personal que presta serveis a les empreses es classifica tenint en compte les funcions que fa a cada un dels grups següents:

- 1) Administratius.
- 2) Mercantils.
- 3) Personal obrer.
- 4) Personal de serveis.

Grup 1: Administratius

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

Grup 2: Mercantils

Comprèn el personal que es dedica a promocionar les vendes i comercialitzar els productes, amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals se li confiï; orienta el públic pel que fa a les compres, i sobre publicitat i exhibició en vitrines i aparadors; té els coneixements de càlcul mercantil necessaris per fer les vendes que se li confiï.

Grup 3: Personal obrer.

Inclou els treballadors que, amb la formació necessària, fan feines pròpies de la seva especialitat, tant principals com auxiliars, i les porten a terme amb iniciativa, responsabilitat i rendiment, d'acord amb la seva categoria.

Grup 4: Personal de serveis.

Són els treballadors que fan funcions que impliquen generalment una fidelitat i una confiança absolutes, 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.

Als grups anteriors hi ha les categories següents:

Grup 1.

Administratius: oficial administratiu, auxiliar, auxiliar de caixa i aspirant.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

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

Auxiliar administratiu: és el treballador que, amb coneixements generals d'índole administrativa, auxilia els oficials en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria; fa les funcions següents:

Redactar correspondència de tràmit.

Confeccionar factures i estats per a la liquidació d'interessos i impostos.

Cobrar les vendes al comptat.

Revisar els talons de caixa.

Redactar factures i rebuts, i executar qualsevol operació semblant.

L'auxiliar pot fer, a més, altres funcions no estrictament burocràtiques, com ara pesar, anotar els pesatges, etc.

Aspirant: és el treballador que s'inicia en els treballs burocràtics o de comptabilitat per arribar a la necessària capacitació professional; s'equipara a l'aprenent.

Grup 2.

Mercantils: encarregat o dependent major, dependent, ajudant i aprenent.

Dependent major o encarregat general: és el treballador 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 i el marcatge de les mercaderies, el registre d'entrada i sortida i els ingressos, amb comandament directiu, 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.

Dependent: és el treballador encarregat de fer les vendes, amb coneixements pràctics dels articles el despatx dels quals se li confiï, de manera que pugui orientar el públic pel que fa a les compres; 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 cornesa d'especejar, tallar i vendre, i que la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda siguin les adequades.

Ajudant: és el treballador que, havent fet l'aprenentatge, exerceix funcions pròpies del seu ofici; fa tot sol operacions d'especejament, tallar i vendre, i vetlla en tot moment que l'ordre, la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda siguin els adequats.

Auxiliar de caixa: si l'empresa decideix destinar un dels seus treballadors de manera exclusiva a la funció de cobrament de les vendes al comptat i altres operacions semblants, aquest treballador té la categoria d'auxiliar de caixa.

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

Grup 3.

Personal obrer: encarregat, oficial, ajudant i aprenent.

Encarregat: és l'operari 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, tripare, 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, i portar la direcció del personal a les seves ordres procurant un rendiment màxim i responsabilitzant-se de la seva disciplina.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

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. Proposa la concessió de premis o la imposició de sancions pel que fa al personal a les seves ordres.

Oficial: és l'operari que, a les ordres d'un encarregat o persona que el supleixi en les seves funcions, coneix i pràctica totes les operacions pròpies del seu ofici, amb especialització i rendiment adequat, com 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.

Ajudant: és el treballador que, havent fet l'aprenentatge, coneix i pràctica totes les operacions pròpies de l'ofici, amb rendiment i qualitat de treball normals, i també neteja la seva secció, amb responsabilitat plena.

Aprenent: és el treballador 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 4.

Personal de serveis: mosso especialitzat, mosso i personal de neteja.

Mosso especialitzat: és el treballador 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.

Mosso: és el treballador 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.

Personal de neteja: és el treballador que s'ocupa de la neteja dels locals.

Article 26.- MOBILITAT DE LA JORNADA LABORAL.- Ateses les especials característiques del cicle productiu anual de les empreses de 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 es duu a terme a cada empresa prenen com a base el criteri següent:

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

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

Article 27.- CALENDARI LABORAL.- En cas que al calendari laboral de l'any s'introduixin esmenes diferents de les previstes en l'article 27 del present Conveni que esmenin el calendari de l'any anterior, aquestes s'han de fer de mutu acord entre les empreses 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 27 del present Conveni l'ha de comunicar l'empresa amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Capítol 7 Clàusula de desvinculació

Article 28.- A les empreses que, quan entri en vigor el present Conveni, es trobin en una situació de dèficit o pèrdues mantingudes en l'exercici comptable anterior i en les previsions de l'exercici en curs es mantingui una tònica semblant, no és necessària ni obligada l'aplicació dels increments salarials pactats al present Conveni col·lectiu i, consegüentment, no és obligatori aplicar les taules salarials del Conveni anterior.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

El procediment per dur a terme el pactat al paràgraf anterior és el següent:

1) Les empreses que estiguin en situació de dèficit o pèrdues han de remetre un escrit a la Comissió Paritària del Conveni, adjuntant-hi la documentació següent:

A) Memòria explicativa de la situació de l'empresa.

B) Comptabilitat de l'empresa, acompañada amb el balanç corresponent i el compte de resultats del darrer any o, si no, un informe pericial lliurat per un economista col·legiat o un titular mercantil (perit o professor mercantil col·legiat).

Proposta salarial de l'empresa per als treballadors.

La sol·licitud de desvinculació i la documentació s'han de remetre a la Comissió Paritària del Conveni.

2) Una vegada rebuda la sol·licitud es constitueix l'expedient corresponent, que es remet als representants dels treballadors de l'empresa afectada en el termini de 15 dies, amb la còpia de la documentació aportada per l'empresa. Els 7 dies següents, comptadors a partir de la data de la recepció de la documentació esmentada, els representants dels treballadors han de mantenir les reunions oportunes amb els restants treballadors de l'empresa amb l'objecte de decidir una actitud davant la seva oferta.

3) Si no hi ha acord exprés dins un termini de 15 dies hàbils, comptadors a partir de la data que els representants dels treballadors rebin la comunicació de la Comissió Paritària del Conveni, aquesta ha de citar les parts als seus locals, les quals obligatòriament han de comparèixer en la data indicada per aquesta.

4) En la compareixença, les dues parts han d'exposar les seves propostes i aportar les proves argumentals, que s'han practicar en el moment, si és possible. Si no ho és, la Comissió Paritària fixa un termini per practicar-les.

5) Practicades les proves i escoltades les parts, aquestes es podran sotmetre a l'arbitratge de la Comissió Paritària del Conveni, la decisió arbitral de la qual és vinculant. L'arbitratge es remet en el termini de 7 dies.

Les despeses que es produeixin a conseqüència de la intervenció de la Comissió Paritària són cobertes totalment per l'empresa que iniciï l'expedient de desvinculació.

Article 29.- COMISSIÓ PARITÀRIA.- Segons el que disposa l'article 91 del Text refós del la Llei de l'estatut dels treballadors, per a la interpretació de les controvèrsies que derivin de l'aplicació del contingut del present Conveni col·lectiu s'estableix una Comissió Paritària que està formada per 2 representants dels empresaris i 2 representants dels treballadors.

El domicili de la Comissió Paritària es fixa a:

Secció econòmica: Gremi de Cansaladers Xarcuters Consell de Cent, 80, entresòl, 08015 Barcelona.

Secció social: Unió General de Treballadors (UGT) Rambla de Santa Mònica, 10, 08002 Barcelona, i Comissions Obreres (CCOO) Via Laietana, 16, 08003 Barcelona.

El procediment per dur a terme el pactat als paràgrafs anteriors és el següent:

1) La part afectada s'ha de dirigir a la Comissió Paritària per mitjà de l'escrit corresponent, en el qual s'expressa la controvèrsia de què es tracta.

2) En el termini de 15 dies hàbils, la Comissió Paritària s'ha de pronunciar sobre això.

Tot això s'entén sens perjudici del dret que assisteix les parts d'actuar davant la jurisdicció laboral competent.

Article 30.- DRETS SINDICALS.- Les dues representacions acorden regir-se en aquesta matèria d'acord amb la Llei Orgànica de llibertat sindical (LOLS) i la resta de disposicions d'aplicació legal.

A fi de facilitar l'activitat sindical, 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 no utilitzades.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Els membres dels Comitès d'empresa o els Delegats de Personal han de comunicar a l'empresa el seu desig d'acumular les hores sindicals i a qui corresponderà gaudir-les.

Capítol 8

Faltes i sancions

Article 31.- FALTES DEL PERSONAL.- Les accions i les omissions punibles que facin els treballadors a les empreses es classifiquen, segons la seva índole i circumstàncies, en lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

1. El descuit, l'error o la demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.
2. D'1 a 3 faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant un període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, si d'aquests retards no deriven perjudicis greus, a causa de la funció especial del treballador, per a la feina que l'empresa li hagi encomanat, cas en què 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 es demostrí que no s'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 el públic amb la correcció i la diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
8. Discutir amb els companys de treball dins les dependències de l'empresa sense la presència de públic.
9. Faltar 1 dia al treball sense l'autorització deguda o causa justificada.

Es classifiquen com a greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, comeses en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Si d'aquestes faltes deriven perjudicis per al públic, es consideren faltes molt greus.
3. Jugar o distreure's, sigui quina sigui la manera, estant de servei.
4. Simular malaltia o accident.
5. La mera desobediència als superiors en acte de servei. Si la desobediència implica un acte manifest d'indisciplina al treball o en deriva un perjudici notori per a l'empresa es pot considerar falta molt greu.
6. Simular la presència d'una altre treballador fitxant 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, així com fer servir per a ús propi eines o materials de l'empresa.
11. L'embriaguesa, fora d'acte de servei, portant l'uniforme de treball de l'empresa.
12. Més de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un trimestre, amb sanció que no sigui l'amonestació verbal.
13. La negligència o la desidia 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 o per als companys, o perill d'avaría per a les instal·lacions. En tot cas es considera imprudència en acte de servei no fer servir les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
15. El fet de no utilitzar els elements de protecció o l'incompliment de les normes de seguretat e higiene a la feina.

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de 6 mesos o 20 faltes durant l'any.
2. El frau, la desleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altra 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
4. El robatori, el furt o la malversació comès dins o fora de l'empresa.
5. L'embriaguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas sigui habitual.
6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats a l'empresa.
7. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
8. Dedicar-se a activitats incompatibles amb les de l'empresa.
9. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta de respecte i consideració greu als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i subordinats.
10. Blasfemar habitualment.
11. La manca de netedat, si se n'ha cridat l'atenció al treballador o és d'una índole tal que produeixi la queixa justificada dels companys que facin la seva feina en el mateix local.
12. Disminuir voluntàriament i continuadament el rendiment normal de la feina.
13. Originar baralles freqüents amb els companys de treball.
14. Reincidir en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, si es cometren en un període de 6 mesos des de la primera.
15. Ocasionar accidents de treball per negligència o imprudència temerària.
16. Assetjament sexual.

Article 32.- SANCIÓNS.- Les sancions màximes que es poden imposar als qui facin faltes són 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 sens perjudici d'informar els tribunals de la culpa si la falta comesa pot constituir delicte. També es pot donar-ne compte a l'autoritat governativa, si escau.

Article 33.- NORMA DE PROCEDIMENT SANCIÓNADOR .-

1. Contra les sancions greus i molt greus que s'imposin al treballador, aquest té dret a recórrer-les davant el jutjat 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 les recorri davant el jutjat social, no es compliran fins que aquest dicti sentència, 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 rescabalament pertinents.

Article 34.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.- Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

CAPÍTOL 9

Disposicions varies

Article 35.- SEGURETAT I HIGIENE.- Pel que fa a la seguretat i a la higiene en el treball. S'estarà a cada moment al que disposa la normativa legal en aquelles matèries.

Article 36.- TEXT DEL CONVENI.- El text d'aquest conveni col·lectiu es redacta en llengua catalana i en llengua castellana. En el supòsit de discrepàncies en la interpretació, prevaldrà sempre el text en llengua castellana.

Disposicions transitòries

1^a. El punt de partida per la negociació de l'augment salarial per al Conveni col·lectiu de l'any 2013 serà la taula salarial de l'any 2012.

2^a. Pagament d'endarreriments.- Els endarreriments derivats de l'aplicació del present Conveni col·lectiu es faran efectius per les empreses afectades abans del 31 de desembre de 2010.

Disposició derogatòria

Davant la pèrdua de vigència de les ordenances laborals, els que signen en representació dels empresaris i dels treballadors dels sectors regits pel present Conveni col·lectiu de treball acorden substituir l'Ordenança laboral del comerç en general (OM de 24 de juliol de 1971, BOE de 14 d'agost de 1971, IL de 1932) pel present Conveni col·lectiu, que implica la inaplicabilitat de l'Ordenança esmentada en l'àmbit territorial i funcional del present Conveni.

Els laudes i/o els arbitratges que es puguin dictar amb la finalitat de substituir l'Ordenança laboral no s'aplicaran a les empreses regides pel present Conveni col·lectiu de treball.

ANNEX I

TAULES SALARIALS DEL CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE CANSALADERS, CARNISSERS, MENUTS COMESTIBLES I DETALLISTES DE VOLATERIA, OUS I CAÇA DE BARCELONA I PROVINCIA

ANY 2008	Sou Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inv.
CATEGORIA PROFESSIONAL				
Personal administratiu:				
Oficial administratiu	631,18	75,00	7,74	10,07
Auxiliar administratiu	583,85	75,00	7,12	9,27
Personal mercantil:				
Dependent major o Encarregat general	729,53	75,00	8,93	11,59
Dependent	631,18	75,00	7,74	10,07
Ajudant	583,85	75,00	7,12	9,27
Auxiliar de caixa	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendent	560,00	75,00	6,70	8,72
Personal obrer:				
Encarregat	729,53	75,00	8,93	11,59
Oficial	631,18	75,00	7,74	10,07
Ajudant	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendent	560,00	75,00	6,70	8,72
Personal de serveis:				
Mosso especialitzat	560,17	75,00	6,84	8,88
Mosso	560,00	75,00	6,70	8,72
Personal de neteja (per hora)	4,35	0,00	0,00	0,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

ANNEX II

ANY 2009				
	Sou Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inv.
CATEGORIA PROFESSIONAL				
Personal administratiu:				
Oficial administratiu	631,18	75,00	7,74	10,07
Auxiliar administratiu	583,85	75,00	7,12	9,27
Personal mercantil:				
Dependent major o Encarregat general	729,53	75,00	8,93	11,59
Dependent	631,18	75,00	7,74	10,07
Ajudant	583,85	75,00	7,12	9,27
Auxiliar de caixa	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendent	582,40	75,00	6,70	8,72
Personal obrer:				
Encarregat	729,53	75,00	8,93	11,59
Oficial	631,18	75,00	7,74	10,07
Ajudant	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendent	582,40	75,00	6,70	8,72
Personal de serveis:				
Mosso especialitzat	582,40	75,00	6,84	8,88
Mosso	582,40	75,00	6,70	8,72
Personal de neteja	4,35	0,00	0,00	0,00

ANNEX III

ANY 2010				
	Sou Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inv.
CATEGORIA PROFESSIONAL				
Personal administratiu:				
Oficial administratiu	667,45	75,00	8,15	10,60
Auxiliar administratiu	617,64	75,00	7,49	9,74
Personal mercantil:				
Dependent major o Encarregat general	770,96	75,00	9,40	12,22
Dependent	667,45	75,00	8,15	10,60
Ajudant	617,64	75,00	7,49	9,74
Auxiliar de caixa	617,64	75,00	7,49	9,74
Aprendent	591,08	75,00	7,15	9,30
Personal obrer:				
Encarregat	770,96	75,00	9,40	12,22
Oficial	667,45	75,00	8,15	10,60
Ajudant	617,64	75,00	7,49	9,74
Aprendent	591,08	75,00	7,15	9,30
Personal de serveis:				
Mosso especialitzat	592,72	75,00	7,20	9,36
Mosso	591,08	75,00	7,15	9,30
Personal de neteja (per hora)	4,58	0,00	0,00	0,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

ANNEX IV

ANY 2011	Sou Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inv.
CATEGORIA PROFESSIONAL				
Personal administratiu:				
Oficial administratiu	703,73	75,00	8,56	11,13
Auxiliar administratiu	651,43	75,00	7,86	10,22
Personal mercantil:				
Dependent major o Encarregat general	812,40	75,00	9,87	12,83
Dependent	703,73	75,00	8,56	11,13
Ajudant	651,43	75,00	7,86	10,22
Auxiliar de caixa	651,43	75,00	7,86	10,22
Aprendent	614,31	75,00	7,51	9,76
Personal obrer:				
Encarregat	812,40	75,00	9,87	12,83
Oficial	703,73	75,00	8,56	11,13
Ajudant	651,43	75,00	7,86	10,22
Aprendent	614,31	75,00	7,51	9,76
Personal de serveis:				
Mosso especialitzat	625,26	75,00	7,56	9,83
Mosso	614,31	75,00	7,51	9,76
Personal de neteja (per hora)	4,81	0,00	0,00	0,00

ANNEX V

ANY 2012	Sou Conveni	Plus Transport	Hores Extres	Hores Inv.
CATEGORIA PROFESSIONAL				
Personal administratiu:				
Oficial administratiu	740,00	75,00	8,97	11,66
Auxiliar administratiu	687,70	75,00	8,30	10,79
Personal mercantil:				
Dependent major o Encarregat general	848,67	75,00	10,31	13,40
Dependent	740,00	75,00	8,97	11,66
Ajudant	687,70	75,00	8,30	10,79
Auxiliar de caixa	687,70	75,00	8,30	10,79
Aprendent	650,58	75,00	7,95	10,34
Personal obrer:				
Encarregat	848,67	75,00	10,31	13,40
Oficial	740,00	75,00	8,97	11,66
Ajudant	687,70	75,00	8,30	10,79
Aprendent	650,58	75,00	7,95	10,34
Personal de serveis:				
Mosso especialitzat	661,53	75,00	8,00	10,40
Mosso	650,58	75,00	7,95	10,34
Personal de neteja (per hora)	5,09	0,00	0,00	0,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

Convenio Colectivo de Trabajo de comercio de Tocineros-Charcuteros, Carniceros, Despojos Comestibles y Detallistas de Volateria, Huevos y Caza de Barcelona y su Provincia para los años 2008-2012

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1.- **ÁMBITO DE APLICACIÓN.**- El presente Convenio regulará las relaciones laborales en las empresas de comercio de artículos de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza radicadas en Barcelona y su provincia.

Artículo 2.- **VIGENCIA.**- Se estipula que la vigencia del Convenio empezará a partir del día 1 de enero de 2008, y terminará el 31 de diciembre de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el DOGC, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes solicitara su revisión con una antelación de 2 meses como mínimo a la expiración del mismo, en cuyo caso perderán su eficacia todas sus cláusulas obligacionales.

Capítulo 2

Salario

Artículo 3.- **SALARIO CONVENIO.**- Se estipula para cada categoría profesional, en las tablas que contienen los anexos número I, II, III, IV y V del presente Convenio colectivo, en el bien entendido que aquellas empresas que tengan establecidas con sus trabajadores retribuciones superiores deberán reflejarlas en las correspondientes hojas de salarios.

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

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

En el conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo subsisten 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 4.- **PLUS DE TRANSPORTE.**- Se establece en el presente Convenio un plus de transporte, igual para cada categoría profesional, según la escala contenida en los anexos. Dicho plus se percibirá en las 12 mensualidades del año.

En los días de falta de asistencia al trabajo se deducirá por cada día de ausencia el importe de un día del citado plus, estimándose para el cálculo de este descuento una media de 25 días de trabajo por mes.

No originará ningún tipo de descuento las ausencias al trabajo derivadas de vacaciones, licencias retribuidas, así como en las horas sindicales de los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa.

Artículo 5.- **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**- Las empresas regidas por el presente Convenio abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario, equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso, con motivo de las Navidades 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 prorrata mensual.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Artículo 6.- 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 efectúa el pago de la citada gratificación extraordinaria en forma de prorrata mensual.

Artículo 7.- VACACIONES.- El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones que se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de mayo al 30 de septiembre, en turno rotativo entre el personal, año a año, prescindiendo de los derechos de antigüedad.

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

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

Artículo 8.- 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 se establece en el anexo 1 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 vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, incluida, la prolongación de la jornada por el tiempo mínimo indispensable para proceder al almacenamiento y conservación de los productos expuestos a la venta: realización.

Inventario:

Las horas dedicadas al inventario y que excedan de la jornada laboral habitual tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas en metálico, según el precio que figura en la tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 9.- 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 lo siguiente:

- 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 prevista 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Artículo 10.- JORNADA DE TRABAJO.- Se establece por el presente Convenio colectivo la jornada de trabajo de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo tanto para la jornada continuada como para la jornada partida.

De acuerdo con las necesidades de las empresas el personal realizará la jornada de mañana o tarde continuada de forma indistinta, previo el aviso del cambio de la misma con una antelación mínima de una semana.

En la jornada continuada los trabajadores disfrutarán del tiempo del bocadillo, consistente en 15 minutos que se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo 3

Artículo 11.- PERÍODO DE PRUEBA.- Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba que no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

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

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

Artículo 12.- CESSES.- 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 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y APRENDIZAJE.- Las empresas regidas por el presente Convenio, prestarán atención preferente a la formación de los aprendices, facilitándoles la preparación oportuna para su mejor perfeccionamiento profesional.

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

Artículo 14.- RETRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PRÁCTICAS O FORMACIÓN

Prácticas

De conformidad con lo previsto en 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 podrá ser inferior al 60% o al 75%, durante el primero o segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que acceda al mismo lugar de trabajo o uno de equivalente.

Formación

La retribución de los trabajadores contratados en la modalidad de contrato para la formación, entre los 16 y los 21 años, de acuerdo con lo previsto en el apartado h del artículo 11.2 de la Ley del estatuto de los trabajadores, es la resultante de aplicar a las cantidades fijadas en la tabla del Convenio para su categoría la proporcionalidad correspondiente a las hora de trabajo efectivo.

Artículo 15.- CONTRATACIÓN A TIEMPO DETERMINADO.- En atención a las características del sector, que comporta frecuentes y irregulares períodos en los que se acumulan las tareas y/o se producen excesos de pedidos las empresas podrán efectuar contratos eventuales al amparo de lo que se establece en este Convenio colectivo y en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, por un plazo de 9 meses dentro de un período de 12 meses.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Cuando se realicen estos contratos por un plazo inferior al período máximo establecido podrán prorrogarse antes de su final, por acuerdo entre las partes, una vez, sin que en ningún caso el tiempo acumulado pueda exceder del mencionado plazo máximo.

En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su final no existiera denuncia previa de ninguna de las dos partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara la prestación laboral, se entenderá prorrogado tal contrato hasta que el tiempo acumulado total sea de 9 meses.

Los contratos de esta naturaleza ya vigentes en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio podrán acogerse a la duración máxima de 9 meses.

A la finalización del contrato siempre que esta se haya prolongado por un período igual o superior a 6 meses, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por años de servicio prorranteando por meses los períodos de tiempo inferior al año.

Artículo 16.- ROPA DE TRABAJO.- Las empresas proveerán a los trabajadores 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.

Para las empresas de más de 50 trabajadores se proveerá a los trabajadores de 2 equipaciones completas a la entrada en la empresa y renovables cada año, una en verano y otra en invierno.

Artículo 17.- POLIVALENCIA.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su categoría profesional y, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de funciones como base inspiradora del Convenio, en caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada.

Artículo 18.- 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 los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que, podrán dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral de media hora con la misma finalidad o disfrutarla en forma acumulada mediante el disfrute de 14 días de licencia retribuida. En todo caso la licencia deberá de ser disfrutada antes del cumplimiento de los nueve meses de edad del hijo.

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 acumulables año a año, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones y 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.

Capítulo 4 Seguridad e higiene y salud laboral

Artículo 19.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.- Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año al personal que esté en contacto directo con los productos.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá falta de carácter muy grave.

Artículo 20.- REGLAMENTO DE MANIPULADOR DE ALIMENTOS.- Los trabajadores que estén afectados por el Reglamento de manipuladores de alimentos, deberán cumplir con todos sus requisitos y, concretamente, el artículo 3 íntegramente, por lo cual deberán avisar inmediatamente a su inmediato superior en los casos de enfermedad que correspondan al punto 3 del artículo 3 del Real decreto 202/2000.

El incumplimiento de avisar por parte del trabajador supondrá falta laboral de carácter muy grave.

Capítulo 5 Previsión social

Artículo 21.- JUBILACIÓN.- Como medida de fomento del empleo y al objeto de facilitar a los jóvenes el acceso a un puesto de trabajo en el sector del presente convenio colectivo, se establece como obligatoria la jubilación a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para el acceso de la prestación de la Seguridad Social por jubilación.

Se deja en suspenso el artículo 21 (jubilación forzosa) mientras no haya normativa que habilite o permita su inclusión en la negociación colectiva.

Artículo 22.- AYUDA POR FALLECIMIENTO.- Al fallecimiento de un trabajador por accidente laboral dentro de la empresa, el empresario socorrerá a la viuda, aparte de las ayudas que puedan corresponderle de forma reglamentaria, con 15 días de salario, ello sin perjuicio de la legal cobertura de la Seguridad Social. A este efecto se considerará salario el establecido como salario de Convenio en la tabla salarial anexa.

Artículo 23.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD O ADOPCIÓN.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El trabajador solicitará su reingreso con una antelación de 1 mes a la finalización del período de excedencia, de no hacerlo así se entenderá que renuncia definitivamente al mismo.

Artículo 24.- INCAPACIDAD TRANSITORIA.- La empresa abonará prestaciones de carácter complementario por IT, en los casos y períodos siguientes:

En el caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral que no conlleve hospitalización.

A) En la primera baja del año la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario, hasta un máximo de 12 meses.

En el supuesto que dentro del año el trabajador cause nueva baja de IT la empresa le completará hasta el 100% del salario a partir del día 30 y a contar desde la fecha que conste el parte 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 posteriores dentro del año, la empresa completará hasta el 100% del salario de convenio a partir del día 60 y a contar desde la fecha que conste en el parte oficial de baja y hasta la fecha del alta, con una duración máxima de 12 meses.

B) En el caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral que conlleve hospitalización: a partir del día de la hospitalización y en tanto se mantenga dicha situación más el período de convalecencia, 12 meses.

C) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo: a partir de la fecha que conste en el parte 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 supuestos b) y c) citados equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por el vigente sistema de Seguridad Social respecto a la contingencia de que se trate y el 100% del salario que corresponda al trabajador afectado.

Capítulo 6 Clasificación y definición del personal

Artículo 25.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.- Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en las empresas se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos

- 1) Administrativos.
- 2) Mercantiles.
- 3) Personal obrero.
- 4) Personal de servicios.

Grupo 1: administrativos

Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de carácter administrativo y contable, y otros análogos.

Grupo 2: mercantiles

Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho les estará confiado, orientando al público en sus compras y el desarrollo de su publicidad y de su exhibición en vitrinas y escaparates, con conocimientos de cálculo mercantil necesario para efectuar las ventas a él confiadas.

Grupo 3: personal obrero

Comprende a aquellos trabajadores que, con formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

Grupo 4: personal de servicios.

Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalen, pero asumiendo en todo caso las responsabilidades inherentes al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

1. Administrativos: Oficial administrativo, auxiliar, auxiliar de caja y aspirante.

Oficial administrativo: es el trabajador en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

Auxiliar administrativo: es el trabajador con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en la ejecución de trabajos, como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite.

Confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

Realiza el cobro de las ventas al contado.

La revisión de talones de caja.

Redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Puede realizar el auxiliar, además otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

Aspirante: es el trabajador que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional, se equipará a los aprendices.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

2. Mercantiles

Encargado o dependiente mayor, dependiente, ayudante y aprendiz.

Dependiente mayor o encargado general: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión de despiece, de cortar y vender, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

Dependiente: es el trabajador encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que puedan orientar al público en sus compras, deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas y en su caso tendrá la misión de despiece, de cortar y vender, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

Ayudante: es el trabajador que habiendo realizado el aprendizaje realiza funciones propias de su oficio realizando por sí operaciones de despiece, de cortar y vender, cuidando en todo momento que el orden, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos de venta sean los adecuados.

Auxiliar de caja: si la empresa decide destinar a uno de sus empleados de forma exclusiva a la función del cobro de las ventas al contado y otras operaciones semejantes, este empleado tendrá la categoría de auxiliar de caja.

Aprendiz: es el trabajador mayor de 16 años por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

3. Personal obrero: Encargado, oficial, ayudante y aprendiz.

Encargado: es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomienda, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado. El encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, tales como chacinero, severo, tripero, etc. Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las siguientes: vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su sección, así como su limpieza, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.

Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados. Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen. Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes. Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizados. Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la empresa. Vigilar el buen orden de los ficheros en la sección de su mando. Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

Oficial: es el operario que, a las órdenes de un encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio, con especialización y adecuado rendimiento, así como la limpieza de su sección. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

Ayudante: es el trabajador que habiendo realizado el aprendizaje, conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales, así como la limpieza de su sección, con plena responsabilidad.

Aprendiz: es el trabajador mayor de 16 años por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

4. Personal de servicios. Mozo especializado, mozo y personal de limpieza.

Mozo especializado: es el trabajador 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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos.

Mozo: es el trabajador que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también los trabajos de limpieza del establecimiento.

Personal de limpieza: es el trabajador que se ocupa del aseo y de la limpieza de los locales.

Artículo 26.- MOVILIDAD DE JORNADA LABORAL.- Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que la producción baja 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, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir estos con los propios interesados y a falta de acuerdo según criterios de la empresa, se establecerán períodos 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 períodos del año.

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

Artículo 27.- CALENDARIO LABORAL.- En el supuesto caso de que en el calendario laboral del año se introduzcan modificaciones distintas a las previstas en el artículo 27 del presente Convenio 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 27 del presente Convenio, deberá comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de 30 días naturales.

Capítulo 7

Cláusula de descuelgue o desvinculación

Artículo 28.- Aquellas empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, se encuentren en situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior, y mantengan tónica parecida en las previsiones del ejercicio en curso, no serán de necesaria y obligada aplicación los incrementos salariales pactados en el presente Convenio colectivo, y, consiguientemente, aplicar las tablas salariales del anterior Convenio.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en el párrafo anterior será el siguiente:

1. Aquellas empresas que se encuentren en la situación de déficit o pérdidas deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando la siguiente documentación:

A) Memoria explicativa de la situación de la empresa.

B) Contabilidad de la empresa, acompañada con el correspondiente balance y cuenta de resultados del último año, o en su defecto por un informe pericial librado por un economista colegiado o un titular mercantil (perito o profesor mercantil colegiado).

C) Propuesta salarial de la empresa para con sus trabajadores.

La solicitud de descuelgue y su documentación deberán de remitirse a la Comisión Paritaria del Convenio.

2) Una vez recibida la solicitud, se formará el correspondiente expediente, dándose traslado del mismo a los representantes de los trabajadores de la empresa afectada, en el plazo de 15 días, con entrega de copia de la documentación aportada por la empresa. En los 7 días siguientes, contados a partir de la fecha de recepción de la referida documentación, los representantes de los trabajadores deberán mantener las oportunas reuniones con los restantes trabajadores de la empresa al objeto de decidir una postura ante la oferta de ésta.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

3) De no existir acuerdo expreso dentro del plazo de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de la recepción por los representantes de los trabajadores de la comunicación de la Comisión Paritaria del Convenio, ésta citará en sus locales a las partes, quienes obligatoriamente deberán comparecer en la fecha señalada por la misma.

4) En la comparecencia, ambas partes expondrán sus posiciones, aportando todos aquellos elementos de prueba de que intente valerse, que se practicarán en el momento, caso de ser posible. De no ser así, la Comisión Paritaria fijará plazo para su práctica.

5) Practicadas las pruebas y oídas las partes, éstas podrán someterse al arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión arbitral será vinculante. El arbitraje se remitirá en el plazo de 7 días.

Los gastos que se produzcan como consecuencia de la intervención de la Comisión Paritaria serán satisfechos en su totalidad por la empresa iniciadora del expediente de descuelgue.

Artículo 29.- COMISIÓN PARITARIA.- Según lo dispuesto en el artículo 91 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece para la interpretación de las controversias que deriven de la aplicación el contenido del presente Convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 2 representantes de los empresarios y 2 representantes de los trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en:

Sección económica: C/Consell de Cent, 80, entl. 08015 Barcelona.

Sección social: UGT, Rambla Sta. Mónica, 10 08002 Barcelona y CCOO, Via Laietana, 16 08003 Barcelona.

El procedimiento para llevar a cabo lo pactado en los párrafos anteriores será el siguiente:

1. La parte afectada deberá dirigirse a la Comisión Paritaria mediante el correspondiente escrito en el que se exprese la controversia de que se trate.
2. En el plazo de 15 días hábiles la Comisión Paritaria deberá pronunciarse al respecto.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de accionar ante la jurisdicción laboral competente.

Artículo 30.- DERECHOS SINDICALES.- Ambas representaciones acuerdan regirse en esta materia de acuerdo con la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS) y demás disposiciones de legal aplicación.

Los miembros de Comités de Empresa y delegados de personal, verán incrementado el crédito de horas sindicales que les otorga la actual legislación en 4 horas durante el año 2004, 5 horas durante el año 2005, 6 horas durante el año 2006 y 7 horas durante el año 2007.

Al objeto de facilitar la actividad sindical, se podrá acumular las horas sindicales a los miembros de los Comités de empresa o en su caso, de los Delegados de Personal, no siendo acumulables mes a mes las no utilizadas.

Estos comunicarán a la empresa su deseo de acumular las horas sindicales así como en cual de sus miembros corresponderá disfrutarlas.

Capítulo 8 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 concurren, en leves, graves y muy graves.

Serán 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 período 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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
9. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el período 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, 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, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de trabajo de la empresa.
12. Las reincidencias 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 la buena marcha del mismo.
14. La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador 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 período de 6 meses o veinte 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 cualquiera 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 esta segundo caso fuese habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades incompatibles con las de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.
10. La blasfemia habitual.
11. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

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 período de 6 meses de la primera.
15. Ocasional accidentes de trabajo por negligencia o imprudencia temeraria.
16. El acoso sexual.

Artículo 32.- SANCIÓN.- 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 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 sus derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse en virtud del presente Convenio se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 33.- NORMA DE PROCEDIMIENTO SANCIÓNADOR

1. Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo social previa la conciliación obligatoria ante el organismo oficial que corresponda.
2. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas, y en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.
3. La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones de resarcimiento pertinentes por quien resulte perjudicado.

Artículo 34.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.- *Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.*

Capítulo 9

Disposiciones varias

Artículo 35.- SEGURIDAD E HIGIENE.- En cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa legal en dichas materias.

Artículo 36.- TEXTO DEL CONVENIO.- El texto del presente convenio colectivo se redacta en lengua catalana y en lengua castellana. En el supuesto de discrepancias en su interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua castellana.

Disposiciones transitorias.

1^a. El punto de partida para la negociación del incremento salarial para el Convenio colectivo del año 2013 será la tabla salarial del año 2012.

2^a. Pago de atrasos.- Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio colectivo se harán efectivos por las empresas afectadas antes del día 31 de diciembre de 2010.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

Disposición adicional.

ÚNICA.- Cualquier referencia al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición más beneficiosa.

Disposición derogatoria.

Ante la pérdida de vigencia de las ordenanzas laborales los firmantes en representación de los empresarios y de los trabajadores de los sectores regidos por el presente Convenio colectivo de trabajo, acuerdan sustituir la Ordenanza laboral del comercio en general (OM 24.7.1971, BOE 14.8.1971, IL 1932), por el presente Convenio colectivo, que supone la inaplicabilidad de la citada ordenanza en el ámbito territorial y funcional del presente Convenio.

Los laudos y/o arbitrajes que puedan dictarse con la finalidad de sustituir a la Ordenanza laboral no serán de aplicación para las empresas regidas por el presente Convenio colectivo de trabajo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TOCINEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERIA, HUEVOS Y CAZA DE BARCELONA Y PROVINCIA

AÑO 2008				
	Salario Convenio	Plus Transporte	Horas Extras	Horas Inv.
CATEGORIA PROFESIONAL				
Personal administrativo:				
Oficial administrativo	631,18	75,00	7,74	10,07
Auxiliar administrativo	583,85	75,00	7,12	9,27
Personal mercantil:				
Dependiente mayor o	729,53	75,00	8,93	11,59
Encargado general				
Dependiente	631,18	75,00	7,74	10,07
Ayudante	583,85	75,00	7,12	9,27
Auxiliar de caja	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendiz	560,00	75,00	6,70	8,72
Personal obrero:				
Encargado	729,53	75,00	8,93	11,59
Oficial	631,18	75,00	7,74	10,07
Ayudante	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendiz	560,00	75,00	6,70	8,72
Personal de servicios:				
Mozo especializado	560,17	75,00	6,84	8,88
Mozo	560,00	75,00	6,70	8,72
Personal de limpieza (por hora)	4,35	0,00	0,00	0,00

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

ANEXO II

AÑO 2009				
	Salario Convenio	Plus Transporte	Horas Extras	Horas Inv.
CATEGORIA PROFESIONAL				
Personal administrativo:				
Oficial administrativo	631,18	75,00	7,74	10,07
Auxiliar administrativo	583,85	75,00	7,12	9,27
Personal mercantil:				
Dependiente mayor o	729,53	75,00	8,93	11,59
Encargado general				
Dependiente	631,18	75,00	7,74	10,07
Ayudante	583,85	75,00	7,12	9,27
Auxiliar de caja	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendiz	582,40	75,00	6,70	8,72
Personal obrero:				
Encargado	729,53	75,00	8,93	11,59
Oficial	631,18	75,00	7,74	10,07
Ayudante	583,85	75,00	7,12	9,27
Aprendiz	582,40	75,00	6,70	8,72
Personal de servicios:				
Mozo especializado	582,40	75,00	6,84	8,88
Mozo	582,40	75,00	6,70	8,72
Personal de limpieza (por hora)	4,35	0,00	0,00	0,00

ANEXO III

AÑO 2010				
	Salario Convenio	Plus Transporte	Horas Extras	Horas Inv.
CATEGORIA PROFESIONAL				
Personal administrativo:				
Oficial administrativo	667,45	75,00	8,15	10,60
Auxiliar administrativo	617,64	75,00	7,49	9,74
Personal mercantil:				
Dependiente mayor o	770,96	75,00	9,40	12,22
Encargado general				
Dependiente	667,45	75,00	8,15	10,60
Ayudante	617,64	75,00	7,49	9,74
Auxiliar de caja	617,64	75,00	7,49	9,74
Aprendiz	591,08	75,00	7,15	9,30
Personal obrero:				
Encargado	770,96	75,00	9,40	12,22
Oficial	667,45	75,00	8,15	10,60
Ayudante	617,64	75,00	7,49	9,74
Aprendiz	591,08	75,00	7,15	9,30
Personal de servicios:				
Mozo especializado	592,72	75,00	7,20	9,36
Mozo	591,08	75,00	7,15	9,30
Personal de limpieza (por hora)	4,58	0,00	0,00	0,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 20 de juliol de 2010

ANEXO IV

AÑO 2011				
	Salario Convenio	Plus Transporte	Horas Extras	Horas Inv.
CATEGORIA PROFESIONAL				
Personal administrativo:				
Oficial administrativo	703,73	75,00	8,56	11,13
Auxiliar administrativo	651,43	75,00	7,86	10,22
Personal mercantil:				
Dependiente mayor o	812,40	75,00	9,87	12,83
Encargado general				
Dependiente	703,73	75,00	8,56	11,13
Ayudante	651,43	75,00	7,86	10,22
Auxiliar de caja	651,43	75,00	7,86	10,22
Aprendiz	614,31	75,00	7,51	9,76
Personal obrero:				
Encargado	812,40	75,00	9,87	12,83
Oficial	703,73	75,00	8,56	11,13
Ayudante	651,43	75,00	7,86	10,22
Aprendiz	614,31	75,00	7,51	9,76
Personal de servicios:				
Mozo especializado	625,26	75,00	7,56	9,83
Mozo	614,31	75,00	7,51	9,76
Personal de limpieza (por hora)	4,81	0,00	0,00	0,00

ANEXO V

AÑO 2012				
	Salario Convenio	Plus Transporte	Horas Extras	Horas Inv.
CATEGORIA PROFESIONAL				
Personal administrativo:				
Oficial administrativo	740,00	75,00	8,97	11,66
Auxiliar administrativo	687,70	75,00	8,30	10,79
Personal mercantil:				
Dependiente mayor o	848,67	75,00	10,31	13,40
Encargado general				
Dependiente	740,00	75,00	8,97	11,66
Ayudante	687,70	75,00	8,30	10,79
Auxiliar de caja	687,70	75,00	8,30	10,79
Aprendiz	650,58	75,00	7,95	10,34
Personal obrero:				
Encargado	848,67	75,00	10,31	13,40
Oficial	740,00	75,00	8,97	11,66
Ayudante	687,70	75,00	8,30	10,79
Aprendiz	650,58	75,00	7,95	10,34
Personal de servicios:				
Mozo especializado	661,53	75,00	8,00	10,40
Mozo	650,58	75,00	7,95	10,34
Personal de limpieza (por hora)	5,09	0,00	0,00	0,00

Barcelona, 5 de juliol de 2010
 La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé