

CONVENI COL·LECTIU

de treball del Sector de Comerç de Cansaladers,
Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes
de Volateria, Ous i Caça de la província de barcelona per
als anys 2020-2022

INDEX

CAPÍTOL 1. DIPOSICIONS GENERALS	3
CAPÍTOL 2.	8
CAPÍTOL 3. SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORALS	12
CAPÍTOL 4. PREVISIÓ SOCIAL	13
CAPÍTOL 5. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	15
CAPÍTOL 6. FALTES I SANCIONS	22
CAPÍTOL 7. DISPOSICIONS VÀRIES	25
ANEXOS	26

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació.

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

Article 2. Determinació de les parts.

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

Article 3. Vigència, durada, denúncia i pròrroga.

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

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

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

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

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

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

Article 4. Salari de conveni.

Salari de conveni.

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

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

CAPÍTOL 1.

DISPOSICIONS GENERALS

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

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

Plus vinculació.

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

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

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

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

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

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

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu, substitueix íntegrament les condicions econòmiques així com de treball existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa aquestes i qualsevol altra queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

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

Article 5. Igualtat retributiva.

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

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu

desenvolupament i les condicions laborals en la que aquestes activitats es portin a terme en realitat siguin equivalents. L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o lloc de treball iguals o d'igual valor.

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

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

Article 6. Gratificacions extraordinàries.

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

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

Article 7. Gratificació de beneficis.

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

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

Article 8. Vacances.

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

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

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

Coincidència del període de vacances amb una incapacitat temporal:

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

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

Article 9. Hores extraordinàries.

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

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

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

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

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

Article 10. Organització de la feina

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

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

- a) Realitzar una millor productivitat.

- b) Complir la seva comesa amb la disciplina, lleialtat i fidelitat obligades a l'empresa.
- c) Complir els horaris i la jornada de treball amb puntualitat, aplicació adequada i dedicació a l'empresa que te el dret d'aplicar les sancions pertinents previstes en aquest Conveni col·lectiu, en cas que el treballador incompleixi aquestes obligacions.
- d) El personal contractat s'ha d'abstenir de fumar en les zones d'atenció al públic.
- e) Els treballadors tenen l'obligació de despatxar al públic tots els productes de què disposin o que tinguin a la venda les empreses.
- f) Els treballadors han de vetllar escrupolosament per l'ordre, la netedat i la presentació dels establiments, i el manteniment de les màquines i els estris de treball, a fi i efecte que, a cada moment, atenguin les necessitats de la feina i facin un servei òptim als clients.

Article 11. Jornada de treball.

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

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

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

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

CAPITOL 2.

Article 12. Període de prova.

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

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

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

Article 13. Cessaments.

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

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

Article 14. Formació professional i aprenentatge.

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

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

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

Contracte de pràctiques:

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

Contracte per a la formació i l'aprenentatge:

De conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

Article 16. Contractes de duració determinada.

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

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

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

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

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

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

Article 17. Roba de feina.

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

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

Article 18. Polivalència.

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

CAPITOL 2.

Article 19. Permisos retribuïts.

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

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o formalització legal de parella de fet.
- b) 2 dies en cas de malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

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

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

- c) 1 dia per trasllat del domicili habitual.
- d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- e) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors/es tenen dret a 1 hora al dia d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, voluntàriament poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudir-la en forma acumulada mitjançant el gaudi de 15 dies de llicència retribuïda; tret que del càlcul de les hores d'acumulació en pugui resultar un nombre superior als 15 dies establert en aquest apartat, en aquest cas s'aplicarà el resultat d'aquesta acumulació. En tot cas la llicència haurà de gaudir-se abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.
- f) Parelles estables: les parelles estables, d'acord amb la regulació establerta a la Llei 25/2010 del Codi Civil de Catalunya tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a tals, aquelles que compleixin amb el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, establint-se tres supòsits:
 - a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
 - b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
 - c) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

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

Llicències no retribuïdes:

Els treballadors/es de les empreses amb una plantilla de més de 50 treballadors/

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

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

Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals per a formació vinculada al lloc de treball. Aquest permís pot ser acumulat per períodes de fins a tres anys. La concreció del gaudiment del permís es farà de mutu acord entre treballadors/es i empresa.

Article 19 bis. Víctimes de violència de gènere.

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

SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORALS

Article 20. Reconeixement mèdic.

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

Article 21. Reglament de manipulador d'aliments.

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

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

Article 22. Subsidi complementari per mort.

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

Article 23. Excedència per maternitat o adopció.

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

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

Article 24. Incapacitat transitòria.

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

- a) En el cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització.
En la primera baixa de l'any l'empresa complementa les prestacions de la seguretat social fins arribar al 100 per 100 del salari, 12 mesos com a màxim.
En el cas que dins l'any el treballador/a causi una altra baixa per IT, l'empresa les hi completa fins arribar al 100 per 100 del salari a partir del dia 30, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta, amb una durada màxima de 12 mesos, i per el cas d'una tercera baixa i següents dins l'any, l'empresa les hi completa fins arribar al 100 per 100 del salari de conveni a partir del dia 60, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta amb una durada màxima de 12 mesos. 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 de convalescència, 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 de 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.

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

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

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 25. Classificació professional.

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

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

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

GRUPS I ÀREES FUNCIONALS

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

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

Àrea funcional Mercantils: Comprèn el personal que es dedica a promocionar les vendes i comercialitzar els productes, amb coneixements pràctics dels articles, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats, el despatx i la degustació dels quals se li confiï, orienta al públic pel que fa a les compres i a la degustació, i sobre publicitat i exhibició en vitrines i aparadors; té els coneixements de càlcul mercantil necessaris per fer les vendes que si li confiïn.

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

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

GRUP I. Encarregat general i encarregat o dependent major.

Encarregat General.

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

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

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

Encarregat o Dependent major.

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

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

Oficial administratiu.

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

Dependent.

És el treballador/a encarregat de fer les vendes, amb coneixements pràctics dels

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

Oficial d'ofici.

És l'operari/a que a les ordres d'un encarregat o persona que el supleixi en les seves funcions, coneix i practica totes les operacions pròpies del seu ofici amb especialització i rendiment adequat, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats, així com la degustació, i també de la neteja de la seva secció. Pot treballar individualment o en equip amb operaris d'una categoria igual o menor, i és responsable de la qualitat del treball fet.

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

Auxiliar de caixa.

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

Auxiliar administratiu.

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

Ajudant d'ofici.

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

Ajudant.

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

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

Mosso especialitzat.

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

Mosso.

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

Aprenent.

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

Aprenent d'ofici.

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

Personal de neteja.

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

Article 26. Mobilitat de la jornada laboral.

Ateses les especials característiques del cicle productiu anual de les empreses del sector, en què se sol acumular la producció en períodes determinats de l'any, en detriment d'altres períodes en què la producció baixa considerablement, ambdues representacions acorden establir una distribució horària heterogènia per al sector que contribueixi a millorar la productivitat.

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

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

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

Article 27. Calendari laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 29. Comissió Paritària.

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

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

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

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

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

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

Les funcions a càrrec de la Comissió Paritària son:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat en ell.
- b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú

acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

Article 29 bis. Solució de conflictes extrajudicials.

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

Article 30. Drets sindicals.

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

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

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

CAPÍTOL 6.

FALTES I SANCIONS

Article 31. Faltes del personal.

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

Són faltes lleus:

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

Es classifiquen com a greus les faltes següents:

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

12. Més de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un trimestre, amb sanció que no sigui l'amonestació verbal.
13. La negligència o la desídia en el treball que afecti a la bona marxa de la feina.
14. La imprudència en acte de servei, si implica risc d'accident per al treballador/a o per als companys/es de treball, o perill d'avaria per a les instal·lacions. En tot cas es considera imprudència en acte de servei no fer servir les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
15. El fet de no utilitzar els elements de protecció o l'incompliment de les normes de seguretat e higiene a la feina.

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de 6 mesos o 20 faltes durant l'any.
2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altre persona al servei de l'empresa amb relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri sens l'autorització expressa de l'empresa.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
4. El robatori, el furt o la malversació comès dins o fora de l'empresa.
5. L'embriaguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas sigui habitual.
6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats a l'empresa.
7. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
8. Dedicar-se a activitats incompatibles amb les de l'empresa.
9. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta de respecte i consideració greu als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i subordinats.
10. Blasfemar habitualment.
11. La manca de netedat, si se n'ha cridat l'atenció al treballador/a o és d'una indole tal que produeix la queixa justificada dels companys que facin la seva feina en el mateix local.
12. Disminuir voluntària i continuadament el rendiment normal de la feina.
13. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.
14. Reincidir en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, si es cometen en un període de 6 mesos des de la primera.
15. Ocasionar accidents de treball per negligència o imprudència temerària.

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

Article 32. Sancions.

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

Per faltes lleus:

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

Per faltes greus:

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

Per faltes molt greus:

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

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

Article 33. Procediment sancionador.

1. Contra les sancions greus i molt greus que s'imposin al treballador/a, aquest té dret a recórrer-les davant el Jutjat de lo Social, prèvia conciliació obligatòria davant l'organisme oficial que correspongui.
2. Les sancions per suspensió de sou i feina s'imposen amb la reserva del període de compliment, i en cas que el treballador/a les recorri davant el Jutjat de lo Social, no es compliran fins que aquest dicti sentència, i d'acord amb els termes d'aquesta.
3. La sanció imposada, si els fets han causat danys o perjudicis patrimonials, no impedeix que qui resulti perjudicat exerceixi les accions de rescabament pertinents.

Article 34. Vinculació a la totalitat.

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

CAPÍTOL 7.

DISPOSICIONS VÀRIES

Article 35. Seguretat i higiene.

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

Article 36. Text del Conveni col·lectiu.

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

Disposició addicional.

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

Disposició final

- Primera. Ambdues representacions acorden desenvolupar en el present Conveni col·lectiu de treball, tot allò previst a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març (BOE número 71 de 23 de març de 2007) per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Segona. Les parts signants, en representació de les persones treballadores així com de les empreses del sector, davant la greu situació generada per la pandèmia de la Covid-19, posen de manifest el seu compromís amb la seguretat i salut dels treballadors i treballadores del sector.

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

ANEX 1

TAULES SALARIALS

Taula salarial 2020

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

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

Taula salarial 2021

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

Grup professional i Lloc de treball	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependent/a major o encarregat/da general	1.019,00	15.285,00	11,50	14,96
II. Oficial administratiu, dependent/a i oficial d'ofici	934,09	14.011,35	10,02	13,02
III. Auxiliar de caixa, auxiliar administratiu, ajudant i ajudant d'ofici	917,10	13.756,50	9,25	12,04
IV. Mosso/a especialitzat, Moss/a, Aprenent/a, aprenent/a d'ofici i personal de neteja	903,52	13.552,80	8,94	11,62

Taula salarial 2022

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

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

GREMICARN

GREMI DE CARNISSERS CANSALADERS
XARCUTERS DE BARCELONA I COMARQUES

Carrer de Consell de Cent, 80
08015 Barcelona
T. 93 424 10 58
gremi@gremicarn.cat

www.gremicarn.cat