



# Convenio Colectivo Tocineros-Charcuteros, Carniceros, despojos y Volatería, Huevos y Caza de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08000755011993	ACTUALIZACIÓN	2026/03/24
VIGENCIA	2025/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-tocineros-charcuteros-carniceros-despojos-y-volateria-huevos-y-caza-de-barcelona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-tocineros-charcuteros-carniceros-despojos-y-volateria-huevos-y-caza-de-barcelona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Tocineros-Charcuteros, Carniceros, Despojos y Volatería, Huevos y Caza. Última actualización a: 24-03-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2027. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 4-11-2025)

RESOLUCIÓ de 27 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de del Conveni col·lectiu de treball del Comerç de Cansaladers-Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000755011993).

Vist del Conveni col·lectiu de treball del Comerç de cansaladers-xarcuters, carnissers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques, el Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província i el Gremi de Menuders de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT), el dia 28/07/2025 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el



Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Comerç de Cansaladers-Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000755011993 ), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE TOCINEROS-CHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS Y CAZA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2025-2027.**

---

### **CAPÍTULO 1 Disposiciones Generales.**

---

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación.**

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

#### **Artículo 2. Determinación de las Partes.**

Son partes firmantes del Convenio, de una parte, Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i comarques; Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i Província; y Gremi de Menuders de Catalunya; y de otra la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Catalunya (FeSMC-UGT) y la Federació de Serveis de CC OO de Catalunya, reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo de trabajo.



### **Artículo 3. Vigencia, Duración, Denuncia y Prórroga.**

Este convenio colectivo entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2025 y terminará el 31 de diciembre de 2027, independientemente de la fecha de su publicación en el DOGC y se prorrogará año tras año, por tácita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie.

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

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

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

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

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

### **Artículo 4. Salario de Convenio.**

> Salario de Convenio.

Para el año 2025 se establece como salario de convenio el importe contenido en el anexo I de este convenio colectivo, consistente en un incremento del 3% sobre las tablas salariales de 2024, para cada uno de los grupos profesionales y con efectos 01/01/2025.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 3%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 3% y el IPC definitivo, con un máximo del 1%. Este incremento, en caso de producirse, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2026 y será aplicable al plus vinculación.

Para el año 2026 se establece un aumento del 2% sobre las tablas del año 2025.

Finalizado el año 2026, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 2%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 2% y el IPC definitivo, con un máximo del 0,5%. Este incremento, en caso de producirse, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2027 y será aplicable al plus vinculación.

Para el año 2027 se establece un aumento del 2% sobre las tablas del año 2026.

Finalizado el año 2027, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 2%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 2% y el IPC definitivo, con un máximo del 0,5%. Este incremento, en caso de producirse, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2028 y será aplicable al plus



vinculación.

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

#### > Plus Vinculación

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

- Para el año 2025 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2024, aumentará el 3%.
- Para el año 2026 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2025, aumentará el 2%.
- Para el año 2027 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2026, aumentará el 2%.

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

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

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

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

## **Artículo 5. Igualdad Retributiva.**

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

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

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos



profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo iguales o de igual valor.

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

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

## **Artículo 6. Gratificaciones Extraordinarias**

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

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

## **Artículo 7. Gratificación de Beneficios.**

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

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

## **Artículo 8. Vacaciones.**

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

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

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

El periodo de vacaciones deberá iniciarse en día laborable de la persona trabajadora.

Coincidencia del periodo de vacaciones con una incapacidad temporal:



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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La retribución en el periodo de vacaciones incluirá todos los conceptos ordinarios que la persona trabajadora venga percibiendo de forma regular.

## **Artículo 9. Horas Extraordinarias.**

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

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

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

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

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

El número de horas extraordinarias descritas en el presente artículo no podrá ser superior a ochenta al año de acuerdo con lo establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 3.



## **Artículo 10. Organización del Trabajo.**

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

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

- a) Realizar una mejor productividad.
- b) Cumplir su cometido con la obligada disciplina, lealtad y fidelidad a la empresa.
- c) Cumplir sus horarios y jornada de trabajo con puntualidad, debida aplicación y dedicación a la empresa quedando facultada la misma a aplicar las sanciones debidas, y previstas en el presente Convenio, caso de incumplimiento de dichas obligaciones por el trabajador.
- d) El personal empleado se abstendrá de fumar en el centro de trabajo, salvo en los espacios al aire libre, siempre que éstos no sean zonas de atención al público.
- e) Los trabajadores tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas.
- f) Los trabajadores cuidarán escrupulosamente el orden, la limpieza y la presentación de los establecimientos, el mantenimiento de las máquinas y los útiles de trabajo, al objeto de que en cada momento respondan a las necesidades de trabajo y al óptimo servicio a los clientes.

## **Artículo 11. Jornada de Trabajo.**

Se establece mediante el presente Convenio colectivo la jornada de trabajo de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2025, 2026 y 2027.

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

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

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

---

## **CAPÍTULO 2.**

---



## **Artículo 12. Periodo de Prueba.**

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

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

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

## **Artículo 13. Ceses.**

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

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

## **Artículo 14. Formación Profesional.**

De conformidad con lo que prevé la legislación vigente y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional para el empleo.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptar a la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
- c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Reconversión profesional. Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a negociar la formación profesional continua en las empresas, incluyendo en tal negociación la previsión de las necesidades formativas, su planificación, los contenidos formativos básicos, los efectos de la formación profesional realizada en orden a la promoción y clasificación profesional, la naturaleza del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y la formación, la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y



criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados.

## **Artículo 15. Contratos Formativos.**

El contrato formativo se regirá por lo establecido por el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- a) La retribución del contrato en alternancia no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- b) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

## **Artículo 16. Contratos de Duración Determinada.**

La contratación de duración determinada se regirá por la normativa vigente en cada momento.

Los contratos de duración determinada celebrados al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato de duración determinada, excepto en los contratos formativos y en los contratos de duración determinada por causa de sustitución, y salvo que se proceda a su contratación indefinida, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, > la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

## **Artículo 17. Ropa de Trabajo.**

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

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

## **Artículo 18. Polivalencia.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los



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

## **Artículo 19. Permisos Retribuidos.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso se podrá disfrutar en días alternos o consecutivos, mientras dure el hecho causante.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) El tiempo indispensable para al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

f) Parejas estables: las parejas estables, de acuerdo con la regulación establecida en la Ley 25/2010 del Código Civil de Cataluña tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.

Se entenderá como tales, aquellas que cumplan con lo que disponen los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y a la familia, estableciéndose tres supuestos:

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



g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Los permisos establecidos en los apartados g), h) e i) se mantendrán en los términos establecidos en el presente artículo siempre y cuando su vigencia se mantenga en el ET.

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

- Licencias no retribuidas:

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

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

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas



anuales para la formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso puede ser acumulado por periodos de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se hará de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y empresa.

## **Artículo 19 bis. Derechos Laborales de las Personas Trabajadoras Víctimas de la Violencia de Género, de Violencias Sexuales o que tengan la Consideración de Víctimas del Terrorismo.**

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada.
2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, dicha determinación corresponderá a la persona afectada.
3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
4. Asimismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.
5. Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de



género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

---

## **CAPÍTULO 3 Seguridad, Higiene y Salud Laborales.**

---

### **Artículo 20. Reconocimiento Médico.**

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

### **Artículo 21. Reglamento de Manipulador de Alimentos.**

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

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

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

---

## **CAPÍTULO 4 Previsión Social.**

---



## **Artículo 22. Subsidio Complementario por Fallecimiento.**

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

## **Artículo 23. Excedencia por Maternidad o Adopción.**

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

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

## **Artículo 24. Incapacidad Transitoria.**

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

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

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

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

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

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

La cuantía a complementar por la empresa en los casos b) y c) equivale a la diferencia que pueda haber entre la prestación económica asignada a estos efectos por el sistema de la Seguridad Social vigente respecto de la contingencia de que se trate, y el 100% del salario que corresponda al trabajador afectado.

La persona trabajadora deberá avisar a la empresa de que se encuentra en situación de IT, con independencia de que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice en aplicación del Real Decreto



1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

## **CAPÍTULO 5 Clasificación Profesional.**

### **Artículo 25. Clasificación Profesional.**

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

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

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

- Grupos y Áreas Funcionales.

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

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

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



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

#### I. Grupo I.

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

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

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

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

#### II. Grupo II.

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

Dependiente/a. Es la persona trabajadora encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos, el despacho o la degustación de cocinados y precocinados que le sean confiados de modo que pueda



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

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

### III. Grupo III.

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

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

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

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

### IV. Grupo IV.

Mozo/a especializado/a, Mozo, Aprendiz, Aprendiz de oficio y personal de limpieza.

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



le puede encargar el trabajo de limpieza del establecimiento.

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

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

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

Personal de limpieza. Es la persona trabajadora que se ocupa de la limpieza de los locales.

## **Artículo 26. Movilidad de la Jornada Laboral.**

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

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

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

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

## **Artículo 26 bis. Teletrabajo.**

La prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo debe atender a una naturaleza voluntaria y reversible, salvo lo que se haya pactado en el contrato de trabajo, así como demás regulación contenida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.



## **Artículo 27. Calendario Laboral.**

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

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

## **Artículo 28. Régimen de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.**

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral competente.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria, o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

## **Artículo 29. Comisión Paritaria.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4



representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

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

El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

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

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.
- d) Confeccionar las tablas salariales de 2026 y 2027 de conformidad con lo establecido por el artículo 4 del presente convenio. Para ello la comisión paritaria se reunirá antes del 31 de enero y, de proceder, determinará las tablas salariales correspondientes a dichos años.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

## **Artículo 29 bis. Solución de Conflictos Extrajudiciales.**

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de



los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## **Artículo 30. Derechos Sindicales.**

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

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

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

---

## **CAPÍTULO 6 Faltas y Sanciones.**

### **Artículo 31. Faltas del Personal.**

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

- Son faltas leves:

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



- Se calificarán como Faltas Graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidentes.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez o la drogadicción, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de trabajo de la empresa.
12. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
13. La negligencia o la desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
14. La imprudencia en acto de servicio, si implica riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros de trabajo, o peligro de avería para las instalaciones. En todo caso se considera imprudencia en acto de servicio no usar la ropa de trabajo y los aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
15. El hecho de no emplear los elementos de protección o el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.
16. No poner en conocimiento de la empresa cualquier enfermedad que pueda afectar a lo establecido en la normativa vigente, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21 del presente Convenio.

- Se considerarán como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de 6 meses o 20 faltas durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.



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

## **Artículo 32. Sanciones.**

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

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal o escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
  - Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

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



### **Artículo 33. Procedimiento Sancionador.**

Contra las sanciones graves y muy graves que se impongan al trabajador/a, tiene derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación obligatoria ante el organismo oficial que corresponda.

Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se imponen con reserva del periodo de cumplimiento, y en caso de que el trabajador las recurra ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta que el mismo dicte sentencia, y de acuerdo con los términos de la misma.

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

### **Artículo 34. Vinculación a la Totalidad.**

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

---

## **CAPÍTULO 7 Disposiciones Varias.**

---

### **Artículo 35. Seguridad e Higiene.**

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

### **Artículo 36. Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y la Integridad Moral en el Trabajo.**

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su



permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas y arbitrar procedimientos para su prevención, de acuerdo con lo establecido por el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

### **Artículo 37. Planes de Igualdad.**

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas, deberán elaborar planes de igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. El procedimiento de elaboración, así como el contenido de los Planes de Igualdad deberá llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de marzo, y legislación aplicable.

### **Artículo 38. Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trabajadoras LGTBIQ+.**

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBIQ+ de conformidad al RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, de acuerdo con lo establecido en el anexo II del convenio.

### **Artículo 39. Texto del Convenio Colectivo.**

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

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

Disposición Adicional Única.

Cualquier referencia al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23



de octubre) recogido en el texto, se entenderá integrado en el mismo como condición más beneficiosa.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

Disposición Transitoria Única. Zona Turística (Z1 y Z2) término municipal de Barcelona En lo no regulado en los acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, se estará a lo dispuesto en el «Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona» de fecha 21 de febrero de 2022” y siempre que tanto el meritado «Acord Social», así como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT), de fecha 2 de mayo de 2022, de la que trae causa mantengan su vigencia. Esta aplicación subsidiaria del Acuerdo solo será efectiva durante los años de vigencia inicialmente pactada del presente convenio, es decir, hasta el 31/12/2027, siempre y cuando se mantenga en vigor el citado Acuerdo.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

---

Disposición Final Primera.

Las partes firmantes, en representación de las personas trabajadoras, así como de las empresas del sector, ponen de manifiesto su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del sector ante eventuales pandemias que puedan suceder en un futuro.

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

## **ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2025.**

---



SB= salario base mensual  
HE= horas extras

SBA= salario bruto anual  
HEI: horas extras inventario

Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.287,50	19.312,50	13,06	16,97
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.225,70	18.385,50	11,37	14,78
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.160,47	17.407,05	10,51	13,67
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.105,10	16.576,50	10,29	13,37

## ANEXO II.

### 1. Medidas Planificadas.

#### - Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de una formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección, que deberán recibir dicha formación en un plazo máximo de tres meses a la publicación del presente Convenio.

En ese sentido, deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

#### - Clasificación y promoción profesional.

El sistema de clasificación profesional (grupos, promoción y ascensos), regulado en el presente convenio, no comportará discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. De detectar alguna incidencia o discriminación al respecto, la comisión paritaria será la competente para dar solución a la misma.

#### - Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas



LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa deberá garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Permisos y beneficios sociales.

Los permisos retribuidos y mejoras sociales son de aplicación a las parejas de hecho, de derecho y parejas de hecho LGTBIQ+. Dentro de las mejoras sociales se incluye la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Régimen disciplinario.

Serán faltas laborales y con la calificación siguiente las que se detallan a continuación que formarán parte del cuerpo del régimen disciplinario del presente convenio.

- Faltas leves Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Faltas graves La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.
- Faltas muy graves Acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

## 2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas trabajadoras LGTBIQ+.

- Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o



expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

— Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

— Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

— Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

– Funciones de la comisión de atención:

a) Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

c) Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

e) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

– Principios.

— Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.



— Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo. o Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

— Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Procedimiento.

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

a) Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

b) Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

c) Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

d) Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.

e) Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

f) Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

- Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptara otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.



- Adopció de mesures de vigilància per protegir a la víctima.
- Evaluació de les riscos psicosocials en la empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima de acoso, se estimen beneficioses per a la seva recuperació.

El expedient informatiu haurà de resoldre's en un termini màxim de 15 dies laborals incluint la redacció de la resolució de l'expedient.

- Seguiment.

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de realitzar un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'elevarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit de que els fets causants del procediment siguin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la Direcció de la empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cautelas indicades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Barcelona, 27 d'octubre de 2025.

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada.

#### REVISIÓ SALARIAL (BOP 24-3-2026)

RESOLUCIÓ de 17 març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les Taules Salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Cansaladers- Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08000755011993).

Vist el text de l'Acord subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques, el Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província i el Gremi de Menuders de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT), el dia 2 de març de 2026, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,



Resolc:

1. Disposar la inscripció de les Taules Salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Cansaladers-Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08000755011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

ACTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE TOCINEROSCHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS y CAZA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2025-2027 POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2026.

Assistents:

Por parte de la representació empresarial.

Maria Àngels Trilla Rosell (Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques).

Ricard Pell Codina (Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província).

Joaquim Ramells (Gremi de Menuders de Catalunya).

Francesc Xavier Altadill Llord (Assessor de la patronal i secretari de la Comissió).

Por parte de la representació social.

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

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

Reunidas las personas mencionadas, en fecha 2 de marzo de 2026, a las 09.00 horas, en la ciudad de Barcelona, en los locales del Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona, para la revision de las tablas salariales para el año 2026.

ACUERDAN:

Primero. De acuerdo con lo establecido por el artículo 4 del Convenio colectivo, las tablas salariales vigentes aumentan un 2% con efectos 1 de enero de 2026.

Segundo. Se establecen como tablas salariales para el año 2026 las siguientes:



ANEXO I  
TABLA SALARIAL 2026

SB= Salario Base  
HE= Horas Extras

SBA= Salario Bruto Anual  
HEI= Horas Extras Inventario

Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.313,25	19.698,75	13,32	17,31
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.250,21	18.753,15	11,60	15,08
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.183,68	17.755,20	10,72	13,94
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.139,60	17.094,00	10,50	13,64

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

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 9:45 horas, y en prueba de conformidad, se aprueba y se firma el Acta en el lugar y fecha ut supra.

Barcelona, de 17 de març de 2026.

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE TOCINEROS-CHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS Y CAZA DE BARCELONA</b>					



<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 28-1-2021)</b>					
Artículo 11. Jornada de trabajo.					
... de	1794	horas anuales de trabajo efectivo para los años 2020, 2021 y 2022			
Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias					
... abonarán al personal	2				
Artículo 15. Retribución de los trabajadores con contrato formativo de prácticas o para la formación y el aprendizaje					
Contrato de prácticas:					
... no puede ser inferior al	60%	o al	75%	durante el primer o segundo año del contrato respectivamente del salario fijado en el convenio colectivo para un trabajador/a que acceda al mismo puesto de trabajo uno equivalente	
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES					
TABLA SALARIAL 2020					



SB: salario base mensual; SBA: salario bruto anual; HE: horas extras; HEI: horas extras inventario					
Grupo profesional	puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I	Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.000,00	15.000,00	11,29	14,68
II	Oficial administrativo, dependiente/a y oficial de oficio	916,67	13.750,05	9,83	12,78
III	Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	900,00	13.500,00	9,08	11,82
IV	Mozo/a especializado, mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	886,67	13.300,05	8,77	11,41
TABLA SALARIAL 2021					
SB: salario base mensual; SBA: salario bruto anual; HE: horas extras; HEI: horas extras inventario					
Grupo profesional	puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I	Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.019,00	15.285,00	11,50	14,96



II	Oficial administrativo, dependiente/a y oficial de oficio	934,09	14.011,35	10,02	13,02
III	Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	917,10	13.756,50	9,25	12,04
IV	Mozo/a especializado, mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	903,52	13.552,80	8,94	11,62
TABLA SALARIAL 2022					
SB: salario base mensual; SBA: salario bruto anual; HE: horas extras; HEI: horas extras inventario					
Grupo profesional	puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I	Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.038,36	15.575,40	11,72	15,24
II	Oficial administrativo, dependiente/a y oficial de oficio	951,84	14.277,60	10,21	13,27
III	Auxiliar de caja, auxiliar administrativo, ayudante y ayudante de oficio	934,52	14.017,80	9,43	12,27



IV	Mozo/a especializado, mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	920,69	13.810,35	9,11	11,84
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP 21-9-2023)</b>					
codi de conveni núm.	08000755011993				
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2022					
SB = salario base					
SBA = salario bruto anual					
HE = horas extras					
HEI = horas extras inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.038,36	15.575,40	11,72	15,24	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	951,84	14.277,60	10,21	13,27	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	934,52	14.017,80	9,43	12,27	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	933,33	14.000,00	9,24	12,00	



<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 26-10-2023)</b>					
codi de conveni núm.	08000755011993				
Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias	2	equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso			
en Navidad y otra gratificación de igual importe en el mes de junio (verano)					
Artículo 7. Gratificación de beneficios	1	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					



Artículo 11. Jornada de trabajo	1794	horas anuales de trabajo efectivo para los años 2023 y 2024			
ANEXO I					
TABLA SALARIAL 2023					
SB= salario base mensual					
SBA= salario bruto anual					
HE= horas extras					
HEI= horas extras inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.200,00	18.000,00	12,31	16,00	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.150,00	17.250,00	10,72	13,93	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.080,00	16.200,00	9,90	12,88	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.010,00	15.150,00	9,70	12,60	
TABLA SALARIAL 2024					
SB= salario base mensual					
SBA= salario bruto anual					



HE= horas extras					
HEI= horas extras inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.250,00	18.750,00	12,68	16,48	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.190,00	17.850,00	11,04	14,35	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.126,67	16.900,05	10,20	13,27	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.067,73	16.015,95	9,99	12,98	
<b>CORRECCIÓN DE ERRATAS. CONVENIO (BOP 9-11-2023)</b>					
codi de conveni núm.	08000755011993				
Artículo 4. Salario de convenio					
Salario de convenio					
Para el año 2023 se establece como salario de convenio las tablas salariales del anexo I y con efectos 01/01/2023					
Para el año 2024 se establece como salario de convenio las tablas salariales del anexo I y con efectos 01/01/2024					



Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias	2				
en Navidad equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso					
y otra gratificación de igual importe en el mes de junio (verano)					
Artículo 7. Gratificación de beneficios	1	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					
Artículo 11. Jornada de trabajo	1794	horas anuales de trabajo efectivo para los años 2023 y 2024			
ANEXO I					
TABLA SALARIAL 2023					
SB= salario base mensual					
SBA= salario bruto anual					



HE= horas extras					
HEI= horas extras inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.200,00	18.000,00	12,31	16,00	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.150,00	17.250,00	10,72	13,93	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.080,00	16.200,00	9,90	12,88	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.010,00	15.150,00	9,70	12,60	
TABLA SALARIAL 2024					
SB= salario base mensual					
SBA= salario bruto anual					
HE= horas extras					
HEI= horas extras inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.250,00	18.750,00	12,68	16,48	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.190,00	17.850,00	11,04	14,35	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.126,67	16.900,05	10,20	13,27	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.067,73	16.015,95	9,99	12,98	



\\\\\\					
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 4-11-2025)</b>					
Codi	08000755011993				
Artículo 6. Gratificaciones Extraordinarias. Artículo 7. Gratificación de Beneficios					
abonarán	3				
Navidad		una mensualidad de salario convenio + plus de vinculación			
Verano	mes de junio	una mensualidad de salario convenio + plus de vinculación			
Beneficios	mes de marzo	una mensualidad de salario convenio + plus de vinculación			
Artículo 8. Vacaciones					
DÍAS NATURALES	30				



retribución	incluira todos los conceptos ordinarios que la persona trabajadora venga percibiendo de forma regular				
Artículo 24. Incapacidad Transitoria					



<p>1. IT por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización: en la primera baja del año la empresa complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta llegar al 100% del salario, 12 meses como máximo. En el caso que dentro del año el trabajador/a cause otra baja por IT, la empresa complementará hasta llegar al 100% del salario a partir del día 30, a contar de la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha del alta, con una duración máxima de 12 meses, y para el caso de una tercera baja y siguientes dentro del año, la empresa complementará hasta llegar al 100% del salario de convenio a partir del día 60, a contar desde la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha del alta con una duración máxima de 12 meses. 2. IT por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización: empresa abona prestaciones de carácter complementario a partir del día de la hospitalización y mientras se mantenga esta situación más el periodo de convalecencia, 12 meses. 3. IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo a partir de la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha de alta, con una duración máxima de 12 meses.</p>					
Artículo 11. Jornada de Trabajo					



de	1794	horas anuales de trabajo efectivo para los años 2025, 2026 y 2027			
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2025					
SB= salario base mensual					
SBA= salario bruto anual					
HE= horas extras					
HEI: horas extras inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.287,50	19.312,50	13,06	16,97	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.225,70	18.385,50	11,37	14,78	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.160,47	17.407,05	10,51	13,67	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a, Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.105,10	16.576,50	10,29	13,37	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP 24-3-2026)</b>					
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2026					



SB= Salario Base					
SBA= Salario Bruto Anual					
HE= Horas Extras					
HEI= Horas Extras Inventario					
Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI	
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.313,25	19.698,75	13,32	17,31	
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.250,21	18.753,15	11,60	15,08	
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.183,68	17.755,20	10,72	13,94	
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.139,60	17.094,00	10,50	13,64	