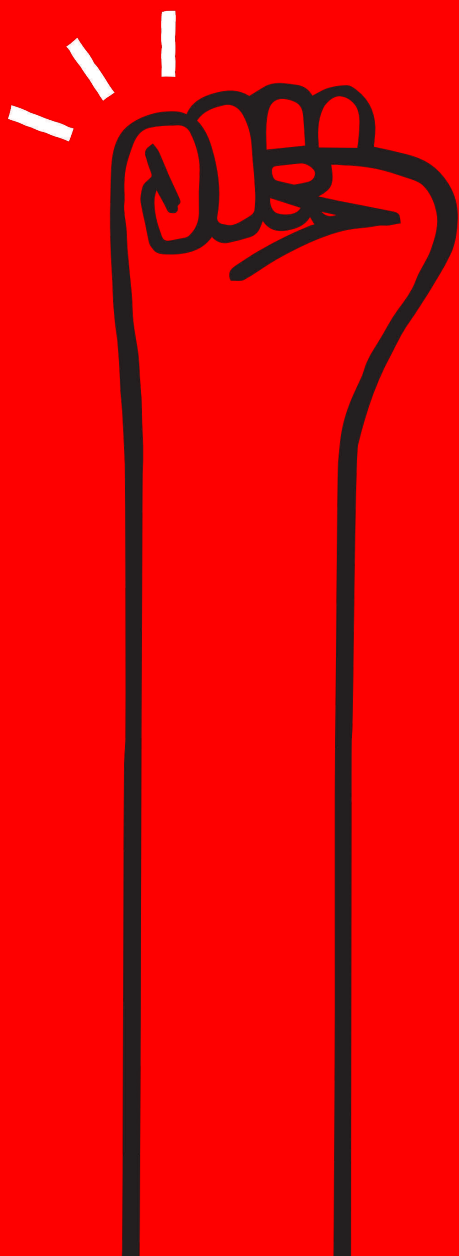


PAPER  Millor pel
ZERO planeta

**AMB LES COSES
DE MENJAR
NO S'HI JUGA**



V CONVENI COL·LECTIU MARC DEL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓ MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ DE CATALUNYA

Vigència des d'1 de gener de 2023 al
31 de desembre de 2025

(codi de conveni núm.
79100145012016)

Publicat en el DOGC Núm.
9082- 18.01.2024



FITXA D'AFILIACIÓ A CCOO



DADES PERSONALS

NIF / NIE / Passaport	Data de naixement ____/____/____	Província o país de naixement	Home ☐	Dona ☐	G. no binari ☐
Nom	1r cognom	2n cognom			
Telèfon mòbil	Telèfon 2	Adreça electrònica			
Adreça (carrer – número – pis – porta)			Codi postal - Població		

QUOTA Consulta la teva quota a www.ccoo.cat/quotes

Pagament per rebut bancari ☐	trimestral ☐	mensual ☐	☐ Pagament mensual per targeta Contactarem amb tu per iniciar el pagament
---	-------------------------------------	----------------------------------	---

DADES DE L'EMPRESA

Nom	CIF/NIF
Adreça centre de treball (si treballes en una altra empresa, indica-ho)	Localitat

DADES BANCÀRIES

Número de compte	IBAN	Número d'entitat	Oficina	D C	Compte	Data 1a quota ____/____/____

NOTA: a la teva entitat et poden oferir informació addicional sobre els drets relatius a aquesta ordre de domiciliació

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades formen part d'un fitxer del qual és titular CCOO de Catalunya. La finalitat d'aquest fitxer és mantenir la relació afiliativa i informar-te de l'acció sindical, els serveis i les activitats de CCOO. Les teves dades no són cedides a tercers fora de les organitzacions de servei de CCOO, la federació a la qual correspon la teva empresa i la Confederació Sindical de CCOO. D'acord amb la posada en marxa del nou Reglament general de protecció de dades (RGPD), pots enviar-nos totes les teves observacions, dubtes i suggeriments a l'adreça electrònica rgpd@ccoo.cat. A més, pots contactar amb nosaltres a través del telèfon 93 481 27 00. També t'informem que pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, supressió i oposició adreçant-les a la Delegació de Protecció de Dades de CCOO de Catalunya (Via Laietana, 16, 08003 Barcelona). Per consultar tota la informació relacionada amb l'RGPD, hem posat en marxa una nova web, rgpd.ccoo.cat, on també podrem interactuar sobre aquest tema. L'edat mínima per afiliar-se són 16 anys.

Signatura

AFILIA'T <https://www.ccoo.cat/afiliat>



Encara ens hi faltes tu!

Ens afiliem a CCOO perquè sabem que junts som més forts i perquè volem un sindicat nostre, independent de qualsevol poder econòmic o polític. CCOO és la primera força sindical perquè només ens pertany a nosaltres.

CCOO és la nostra garantia, la protecció que tenim perquè la direcció de l'empresa no ens imposi els seus interessos i decisions. Per fer complir i millorar els nostres drets recollits en els convenis col·lectius, les lleis i els acords socials. CCOO és la nostra força. Amb cada nova persona que s'afilia a CCOO som més i tenim més força per negociar millors salaris i condicions de treball a través dels convenis col·lectius.

CCOO és el nostre suport. Davant els problemes laborals, estar junts ens permet comptar amb el millor assessorament laboral i legal com a afiliades i afiliats. Afiliar-nos a CCOO ens ajuda a accedir a la formació professional, per poder trobar una feina o millorar-la.

CCOO és la nostra protecció també fora de l'empresa, perquè, com que és el sindicat més important de país, és també la millor garantia per mantenir i millorar la protecció social: les pensions, la protecció per desocupació, els drets de les persones amb dependències, els serveis públics, el transport, les infraestructures ...

CCOO està al nostre servei i ens permet disposar d'importants avantatges com el Gabinet Tècnic Jurídic i els descomptes en assegurances i en gran quantitat de serveis.

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL**

RESOLUCIÓ EMT/4459/2023, de 2 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79100145012016).

Vist el text del V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya (Codi de conveni 79100145012016), subscrit en data 18 de setembre de 2023 i esmenat en data 30 d'octubre de 2023, per part de la representació social per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) i per la Federació de Serveis de Catalunya (Serveis-CCOO), i per la part empresarial, pel Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya (CEMAC), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 2 de novembre de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Traducció del text original signat per les parts

V Conveni col·lectiu marc del sector de la distribució de Majoristes d'Alimentació de Catalunya

(Codi de conveni núm. 79100145012016)

Parts signants

Són parts firmants del present conveni, per una part, el Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya (CEMAC), i per l'altra, la Federació de Serveis CCOO de Catalunya (Serveis-CCOO) i la Federació de

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Serveis, Mobilitat i Consum de UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconeixent-se mútuament la legitimitat i representació per negociar el present conveni marc.

Article 1

Àmbit funcional, personal i territorial

1. L'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu marc afectarà al sector de les empreses majoristes d'alimentació i distribuïdores o centres de distribució de comerç a l'engròs en l'àmbit de Catalunya. I de la mateixa manera, a les empreses enquadrades en el Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya, i de la mateixa manera a les que formant part del mateix grup empresarial de les enquadrades en l'àmbit funcional, desenvolupin altres activitats complementàries o prestin els seus serveis principalment a l'espai físic en el qual desplega la seva activitat l'empresa principal i vinguessin aplicant, o facin remissió expressa de submissió, a conveni o convenis que afectin a majoristes i distribuïdors de comerç de majoristes i distribuïdors d'alimentació a l'engròs.

Queden expressament excloses d'aquest àmbit funcional les establertes a l'article 1 del Conveni col·lectiu marc de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya; l'article 1 del Conveni col·lectiu de treball del sector majorista de fruites, verdures, hortalisses, plàtans i patates de la província de Barcelona i l'article 1 del Conveni col·lectiu de treball pel sector de fruits secs de Barcelona, Lleida i Girona vigents en cada moment.

2. Igualment, afecta a totes les persones que prestin els seus serveis a les citades empreses, dins de l'àmbit territorial del Conveni. S'exceptuen les persones compreses a l'article 1, punt 3 i l'article 2 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 o disposició que el substitueixi.

3. Tot l'anterior s'entén sense perjudici de l'aplicació del previst als articles 84 i 86.3 de l'Estatut dels treballadors per a les empreses que tenen Conveni col·lectiu propi en vigor a la firma d'aquest Conveni.

4. El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

5. Durant la vigència del present Conveni i en el seu àmbit territorial, les parts afectades per aquest conveni recomanen no subscriure nous convenis col·lectius d'empresa, l'àmbit del qual no excedeixi de l'autonòmic català, als efectes d'intentar mantenir unes condicions homogènies al sector objecte del mateix, sense perjudici de les condicions regulades en el segon paràgraf de l'article 84 del TRLET.

Article 2

Àmbit temporal

La durada del present Conveni s'estableix fins el 31 de desembre de 2025 i entrarà en vigor una vegada inscrit i registrat per l'autoritat laboral, amb efectes de l'1 de gener de 2023, i sense perjudici de la seva aplicació íntegra provisional des de la firma del Conveni.

Article 3

Substitució i tramesa

1. El present Conveni col·lectiu substitueix íntegrament, en les matèries regulades per ell, a tot el regulat en anteriors convenis col·lectius d'àmbit inferior, respectant la prioritat aplicativa del vigent 84.2 de l'Estatut dels treballadors, mentre estigui vigent en els actuals termes.

2. Les relacions laborals de les persones treballadores i empreses incloses en el seu àmbit funcional es regiran exclusivament per les següents normes convencionals (amb independència de les legals):

1. Pel que disposa el present Acord Marc Autonòmic

2. Per les condicions fixades entre les parts en el present Conveni col·lectiu, amb caràcter normatiu u obligacional, de manera preeminent en les matèries concretes tractades en el present àmbit de negociació

3. Pel contracte de treball, normes d'empresa i costums en el sector

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Article 4

Obligatorietat del conveni i vinculació a la totalitat

1. Les condicions pactades al present Conveni formen un tot orgànic, unitari i indivisible, pel que no podrà pretendre's l'aplicació d'una o algunes de les seves normes amb oblit o omissió de la resta sinó que, a tots els efectes, ha de ser aplicat i observat en la seva integritat, globalment i en còmput anual.

2. Si l'ordre jurisdiccional competent declarés la nul·litat o il·licitud d'alguna de les clàusules del present Conveni, es convé que tot el text quedarà automàticament sense efecte en la seva totalitat, havent de renegociar-se íntegrament.

3. A l'empara del previst a l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors, les parts signants acorden que les matèries que a continuació s'assenyalen no podran ser objecte de negociació en àmbits diferents al present:

- a. Grups professionals
- b. Principis de contractació, ingressos, preavisos de cessació i períodes de prova
- c. Acords en matèria de desenvolupament de les modalitats de contractació i jubilació
- d. Ordenació i distribució de la jornada
- e. Mobilitat geogràfica, desplaçaments i trasllats
- f. Mobilitat funcional
- g. Codi de conducta
- h. Drets sindicals
- i. Formació i promoció professional
- j. Inaplicació de les condicions de treball
- k. Solució extrajudicial de conflictes (TLC)
- l. Comissió Mixta, composició, funcions i competències de mediació i/o arbitratge (del Conveni marc i per a la solució de conflictes en cas de concurrència en alguna matèria entre els convenis provincials i el Conveni marc)
- m. Comissió Mixta de Seguretat i Salut
- n. Comissió Paritària d'Igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març)
- o. Ordenació del salari, conceptes i estructura bàsica
- p. Temps de treball (jornada anual)
- q. Nivells funcionals/retributius dels respectius grups professionals
- r. Taules salarials, quanties i conceptes econòmics
- s. Incapacitat temporal
- t. Permisos i llicències retribuïdes
- u. Qualsevol altre matèria que, específicament, s'inclougui com a tal

Article 5

Condicions més beneficioses compensació i absorció

Amb caràcter general i d'aplicació a totes les províncies, durant la vigència del Conveni col·lectiu no operarà la institució de l'absorció i compensació per a les persones treballadores a temps complet amb un sou brut anual ordinari i per tots els conceptes igual o inferior a 19.000 euros bruts.

Per a les persones treballadores a temps parcial la meritada prohibició s'haurà d'aplicar sobre la quantia del salari brut anual ordinari i per tots els conceptes que correspongui proporcionalment en funció de la jornada contractada.

Para cadascuna de les províncies s'aplicaran les següents normes:

CVE-DOGC-A-24011002-2024

1.- A Tarragona, les empreses afectades pel present conveni, respectaran les condicions més beneficioses concedides, a títol personal, amb les persones treballadores, abans o després de la seva aprovació, considerades en còmput total anual.

Les condicions pactades en aquest Conveni són compensables, en la seva totalitat i en el seu còmput anual, per les millores de qualsevol índole que tingui la persona treballadora, quan aquestes superin la quantia total del conveni i es consideraran absorbibles des de l'entrada en vigor d'aquest.

No seran compensables i absorbibles les condicions referents a accidents de treball, malalties i maternitat que les empreses puguin establir a favor dels seus treballadors.

2.- A Barcelona, es respectaran aquelles situacions personals que excedeixin de les que s'han pactat mantenint-les estrictament "ad personam".

Totes les millores i augments que existeixin a cada empresa a compte de conveni i les realitzades a partir de l'1 de gener de 2010, podran ser compensades i absorbides en la seva totalitat.

3.- A Girona, s'estableix com clàusula de garantia personal, que s'han de respectar les condicions més beneficioses que individualment puguin tenir les persones treballadores en el moment de ser aprovat el present conveni.

Las condiciones que s'estableixen en aquest conveni són compensables i absorbides en còmput anual, i es respectaran, de la mateixa forma, les situacions personals.

4.- A Lleida, totes les condicions establertes en el present conveni, tenen la condició de mínimes i per tant les situacions actuals implantades individualment entre empresa i persona treballadora, que en el seu conjunt anual, impliquin condició més beneficiosa que les pactades en el present conveni, s'hauran de respectar en la seva totalitat.

Les condicions establertes en el present conveni, considerades conjuntament i en còmput anual, es podran compensar amb les ja existents en el moment de l'entrada en vigor, sigui quin sigui l'origen i la causa de la condició. Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present conveni, igualment considerades en el seu conjunt i còmput anual.

Es respectaran tots els acords subscrits entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores que millorin les condicions que conté el present Acord Marc.

Les retribucions establertes al present Conveni col·lectiu tenen caràcter de mínim.

Article 6

Denúncia

La denúncia del present Conveni col·lectiu marc efectuada per qualsevol de les parts legitimades per això, de conformitat amb l'article 86 del TRLET, s'haurà de realitzar per escrit, dintre dels últims 30 dies de vigència del Conveni col·lectiu i contindrà els preceptes que es pretenguin revisar, així com l'abast de la revisió.

De la denúncia efectuada conforme al paràgraf precedent o de qualsevol de les seves pròrrogues, es donarà trasllat a cada una de les parts legitimades per negociar i una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'ultractivitat fins a la firma del nou conveni.

Article 7

Estructura de la negociació col·lectiva

1. El present Acord, té vocació actual de Conveni col·lectiu del sector de majoristes d'alimentació de Catalunya però sense perdre la seva naturalesa d'acord marc i d'estructura, dels regulats a l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors.

2. Aquest acord, ostenta una posició de renovada preeminència en el sistema de negociació col·lectiva en el sector de majoristes i distribuïdors de comerç a l'engròs en l'àmbit de Catalunya i, d'acord amb el previst a l'article 84.3 de l'ET és el de competència en tot el sector en la determinació de l'estructura de la negociació col·lectiva, les regles per resoldre conflictes de concurrència de convenis de diferents àmbits, i les matèries que no podran ser objecte de negociació en àmbits inferiors, en l'àmbit de Catalunya.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

3. Les matèries contingudes i regulades en el present acord queden reservades a l'àmbit autonòmic, llevat que expressament la Comissió Negociadora de l'acord estableixi el contrari, i tot això sense perjudici del que disposa l'article 84.2 de l'Estatut dels treballadors.

Els textos articulats dels convenis col·lectius d'àmbit inferior o específic no podran en cap cas reproduir literalment els continguts del present acord quan es tracti d'articles o matèries regulades en el mateix, havent de limitar-se els atorgants dels acords a fer, en el seu cas, una remissió al mateix.

4. Quan es revisin o negociïn noves matèries i s'incorporin al contingut del present acord, les parts determinaran en cada cas si les mateixes queden reservades a l'àmbit del mateix, no podent negociar en conseqüència en altres àmbits inferiors ni diferents, o si la seva regulació pot resultar complementada per altres disposicions convencionals en altres unitats de negociació col·lectiva, en els termes que s'estableixin per la Comissió Negociadora de l'acord.

5. Les parts estableixen l'estructura de la negociació col·lectiva en tot el sector a Catalunya en base al present Conveni col·lectiu i d'existir, els convenis d'empresa:

A aquest efecte, es defineixen els àmbits i nivells convencionals següents:

a. Àmbit sectorial autonòmic.- Comprèn tot l'àmbit territorial de Catalunya i és d'aplicació a totes les empreses i persones treballadores compreses dins dels seus àmbits funcionals i personals.

b. Àmbit d'empresa.- Comprèn els convenis col·lectius estatutaris, que afecten a l'àmbit d'empresa, empreses, grups d'empreses o pluralitat d'empreses vinculades als que es refereix l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors, les activitats dels quals estiguin incloses en l'àmbit funcional d'aquest Acord.

A l'àmbit de negociació descrit a la lletra b), podran establir-se les matèries objecte de negociació que no concorrin amb les del present Acord, sense perjudici del que estableix en el paràgraf in fine de l'apartat 2 de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors.

6. Les matèries que aquí es regulen, i que són incorporades al Conveni col·lectiu marc (algunes deriven de regulacions de convenis col·lectius d'àmbits inferiors); s'aplicaran des de l'entrada en vigor a aquestes noves regulacions pactades en aquest Conveni col·lectiu.

7. Solució de conflictes extrajudicials. a efectes de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 del ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació de les persones treballadores i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències del citat Tribunal a efectes del que estableix en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 8

Comissió Mixta

Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió Mixta com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present Conveni col·lectiu marc.

La Comissió Mixta estarà integrada paritàriament per un màxim de 6 membres pels representants de les organitzacions sindicals signants del present Conveni marc i per uns altres 6 membres per les representacions patronals signants i afectades pel mateix.

Així mateix, la Comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en quantes matèries són de la seva competència, que seran lliurement designats per les parts.

Les reunions ordinàries tindran lloc cada quatre mesos. Les extraordinàries quan, per la urgència de l'assumpte, sigui convocada per qualsevol de les parts.

S'acorda establir com a domicili social de la Comissió Mixta el de les respectives parts signants per la qual cosa, totes elles, hauran de ser notificades de quantes qüestions s'hagin de plantejar al seu coneixement:

- Federació de Serveis de Catalunya (Serveis-CC.OO): Via Laietana, 16, 2a, 08003, Barcelona

- Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT de Catalunya (FeSMC-UGT): Rambla del Raval, 29-35, 08001, Barcelona

CVE-DOGC-A-24011002-2024

- Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya (CEMAC): Via Laietana, 32, 2a planta; 08003, Barcelona

Procediment

1. Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació e interpretació del present Conveni marc. La part a la que interressi la intervenció de la Comissió Mixta, haurà de presentar un escrit dirigit a l'esmentada Comissió, en algun dels domicilis indicats a l'article 8, fent constar expressament:

- Nom, cognom, domicili i DNI del o dels sol·licitants (o denominació social, domicili i CIF, en cas de ser persona jurídica) i en tot cas l'adreça electrònica, si la tingués.
- Identificació i justificació de la representació en la qual actua.
- Exposició clara de l'objecte de la consulta o conflicte i la seva pretensió concreta, acompanyant la documentació que interressi al seu dret.

2. La Comissió Mixta es reunirà en termini de 10 dies hàbils excloent dissabtes, diumenges i festius des de la data de recepció de l'escrit d'inici, per conèixer i deliberar respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat.

Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió Mixta si compareixen, almenys, dos components per cada una de les parts que la integren.

La Comissió Mixta, d'ofici o a petició de parts, podrà convocar de compareixença conjunta les parts afectades pel conflicte col·lectiu per completar la informació, en el cas de la qual se suspendrà el termini per emetre la Resolució.

Les Resolucions de la Comissió Mixta s'adoptaran per majoria de cada una de les parts, empresarials i social.

En cas d'existir acord al si de la Comissió Mixta, aquesta emetrà la seva resolució en el termini màxim de 15 dies hàbils excloent dissabtes, diumenges i dies festius des de la data de la seva reunió, que emetrà el sol·licitant per correu certificat o per correu electrònic.

En cas que la Comissió Mixta no arribés a un acord respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat, s'aixecarà Acta del desacord, que es comunicarà a les parts interessades en la consulta o conflicte col·lectiu. Posteriorment, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, i donat el cas de no donar-se resolució del litigi en aquest àmbit quedarà expedita la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

Si en 15 dies hàbils excloent dissabtes, diumenges i festius, des de la recepció de la consulta, aquesta no s'hagués reunit o, havent-se reunit, no hagués emès Resolució, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i/o mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, de no donar-se resolució del litigi en aquest àmbit quedarà expedita la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

3. De conformitat amb el previst a l'article 85.1 del TRLET, per a la modificació substancial col·lectiu de condicions de treball establertes al present Conveni marc, les parts seguiran els tràmits regulats a l'article 41.4 i 82.3, respectivament, de l'Estatut dels treballadors quan es presentin els requisits exigits legalment.

En cas de desacord, durant el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà la discrepància a la Comissió Mixta, que es tramitarà en la forma i terminis establerts en 28.1 i 28.2.

4. La Comissió Mixta, amb caràcter previ a l'inici de la seva intervenció, oferirà a les parts i per al supòsit de no resoldre l'esmentada Comissió la discrepància sotmesa a la seva consideració, sotmetre's a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es podrà recórrer conforme al procediment i partint dels motius establerts a l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

Adicionalment a l'anterior la intervenció de la Comissió Mixta, en cas de discrepància en el seu si i de no assumptió de l'arbitratge vinculant, comporta la submissió expressa de les parts, als procediments establerts en els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal laboral de Catalunya.

Article 9

Funcions

1.- Són funcions específiques de la Comissió Mixta, de conformitat amb el que estableix l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, les següents:

CVE-DOGC-A-24011002-2024

- a) Interpretació i aplicació del present Conveni.
- b) Vigilància i compliment de les qüestions que es derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- c) Intervenir i arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- d) Entendre en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i judicial sobre la interpretació dels conflictes col·lectius que sorgeixin en les empreses afectades pel present conveni i per l'aplicació o interpretació derivades d'aquest.
- e) La Comissió Mixta velarà especialment pel coneixement i recepció d'informació en tot allò relatiu a l'especial problemàtica de la ocupació així com de l'evolució econòmica d'aquesta, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) vigent en cada moment.
- f) Determinar i confeccionar abans del 31 de gener les taules salarials als corresponents als anys 2024 i 2025 de conformitat amb les previsions de l'article 36 del present Conveni.

Article 10

Expedients de modificació substancial de condicions de caràcter col·lectiu

En els períodes de consulta als que fan referència els articles 41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, en els supòsits de centres de treball on no existeixi Representació legal de les persones treballadores, a més de la facultat de les seccions sindicals que tinguin la representació majoritària als Comitès d'Empresa o entre els Delegats de Personal dels centres de treball afectats, aquests podran optar per atribuir la seva representació per la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una Comissió d'un màxim de tres membres integrada per persones treballadores de la pròpia empresa i escollida per aquestes democràticament o a una Comissió d'igual número de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius en el sector i que estiguessin legitimats per formar part de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu d'aplicació a la mateixa.

En el supòsit que la negociació es realitzi amb la Comissió, els membres de la qual siguin designats pels sindicats, l'empresari/a podrà atribuir la seva representació a les organitzacions empresarials en les que estiguis integrat, podent ser les més representatives a nivell autonòmic, i amb independència que l'organització en la que estigui integrat tingui caràcter intersectorial o sectorial.

Article 11

Règim d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni

Per acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ al desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquest només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni a l'empresa.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació de condicions, segons l'establert a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, ho hauran de comunicar prèviament a la Comissió Paritària, així com el resultat final. Aquesta comunicació haurà d'anar acompanyada de les causes al·legades que justifiquen la mesura. Aquestes causes hauran de ser acreditades documentalment.

Les representacions patronals i sindicals que formen part de la Comissió Paritària podran exercir funcions d'assessorament de les parts a la empresa.

En cas d'arribar a un acord o a solució arbitral respecte a la inaplicació del Conveni col·lectiu, donat el caràcter legalment temporal de la mesura, totes les parts podran plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació quan, prèviament, hagin canviat les causes que les justificaven. Aquesta iniciativa de revisió haurà de comunicar-se prèviament a la Comissió Paritària, així com el resultat final, amb el mateix objecte i procediment que l'establert per a la inaplicació inicial.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

En cas de desacord durant el període de consultes, ambdues parts podran sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a contar des que la discrepància li fos plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetre's a l'arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el que preveu l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 12

Organització del treball

1. L'organització, la Direcció, el control i la vigilància de l'activitat laboral correspon, en exclusiva, a la Direcció de l'empresa i serà responsabilitat de Recursos Humans la gestió per portar a terme el seu desenvolupament. I tot això amb respecte a la legislació vigent.

Corresponent-li la seva aplicació pràctica, pel qual tenen la facultat d'establir els manuals de procediment, normes o reglaments de funcionament que considerin necessaris per la correcta instrucció i execució del treball, motiu pel qual complirà amb els drets i garanties recollits a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors per la representació legal de les persones treballadores i seccions sindicals. El seu objectiu és assolir un nivell adequat d'eficiència dels serveis bàsics i la òptima utilització dels recursos humans i materials adscrits als mateixos, mantenint actituds de diàleg i negociació que puguin conduir a esquemes participatius dins de l'àmbit de la normativa vigent en cada moment.

2. El personal desenvoluparà les funcions que tenen encomanades amb la màxima eficàcia i procurarà col·laborar en les millores dels mètodes i sistemes que s'introduiran a fi de mantenir i superar cada dia la qualitat del treball encomanat a cadascun dels col·lectius en la seva fase de preparació, desenvolupament i execució. En general s'aplicarà el principi de dret de seguir les instruccions donades per l'empresa i si no s'està d'acord reclamar tal com procedeixi, a excepció que estiguis en perill greu la integritat física o psíquica de la persona treballadora. L'organització del treball, segons el prescrit en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.

3. Sense pèrdua de la facultat a la qual fa referència el primer paràgraf, els representants de les persones treballadores tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc. en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 13

Classificació professional: grups

S'estableix un sistema de classificació professional que s'estructura en grups professionals i àrees de polivalència. Sense perjudici dels criteris de nivells retributius que puguin existir dins de cadascuna de les àrees.

Per tant, l'ordenació dels llocs segons els diferents nivells salarials ho és exclusivament a efectes salarials. L'adscripció a un grup, àrea funcional o nivell dins del grup s'efectuarà segons el criteri de prevalença, sense perjudici de la facultat ordinària que disposa l'article 39 del ET, així com de la polivalència funcional que s'hagués acordat.

L'acompliment de les funcions derivades de la citada classificació defineix el contingut bàsic de la prestació laboral. Els grups professionals i els llocs de treball són merament enunciatius, sense que les empreses estiguin obligades a establir, en la seva estructura organitzativa, tots i cadascun d'ells.

Article 14

Factors d'enquadrament professional

Per la classificació en grups professionals de les persones treballadores incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni en contemplaran els següents factors:

1. Autonomia, entesa com la major o menor dependència jeràrquica en l'exercici de les funcions executades.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

2. Formació, concebuda com els coneixements bàsics necessaris per poder complir amb la prestació laboral pactada, la formació continua rebuda, l'experiència obtinguda i la dificultat en l'adquisició del complement de bagatge formatiu i de les experiències.
3. Iniciativa, en referència al major o menor seguiment o subjecció a directives, pautes, o normes en l'execució de les funcions.
4. Comandament, configurat com la facultat de supervisió i ordenació de les funcions, així com la capacitat d'interpel·lació de les funcions executades pel grup de persones treballadores sobre el qual s'exerceix el comandament i el número d'integrants del mateix.
5. Responsabilitat, apreciada en termes de la major o menor autonomia en l'execució de les funcions, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.
6. Complexitat, entesa com la suma dels factors anteriors que incideixen sobre les funcions desenvolupades o llocs de treball ocupats.

Article 15

Estructura classificació professional

a) Descripció dels grups i llocs de treball

1. Grups professionals: estan determinats per aquells llocs de treball que presenten una base professional homogènia dins de l'organització del treball, és a dir, pertanyen a la mateixa àrea de polivalència i el seu salari, corresponent a cada lloc de treball, que ve determinat per les taules salarials. En aquest sentit es determinen els següents grups professionals:

- Grup I: Direcció
- Grup II: comandaments i comandaments intermedis
- Grup III: tècnics/tècniques administratius/administratives
- Grup IV: professionals

2. Polivalència. Només es permet la polivalència dins de les àrees de cada grup professional i de conformitat amb el quadre que s'adjunta com annex 2. De realitzar-se la polivalència fora de la seva pròpia àrea, l'empresa haurà d'abonar les diferències existents entre el lloc de treball propi i el que vingués a realitzar i per un període màxim de 6 mesos. Transcorregut aquest termini, la persona treballadora consolidarà el lloc de treball superior.

3. Definició de grups professionals:

Grup Direcció

Responsabilitat en direcció i gestió. Tasques i/o funcions que suposen capacitat de comandament i responsabilitats concretes per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de les directrius generals àmplies procedents de la pròpia Direcció o propietat de l'empresa. Planificació d'accions i disseny de productes, processos o serveis. Competència en un ampli conjunt d'activitats molt complexes executades amb gran autonomia. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Llocs de treball: Director/directora

Grup comandament i comandaments intermedis

Són comandaments.- Tasques i/o funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies amb objectius globals definits i un alt grau d'exigència i autonomia, iniciativa i responsabilitat. S'inclouen també en aquests grup professional funcions que suposen responsabilitats concretes per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa a partir de les directrius generals procedents de la pròpia Direcció o propietat de l'empresa. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de la més alta

CVE-DOGC-A-24011002-2024

complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a assolir en un camp, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en l'esmentat càrrec d'especialitat tècnica.

Llocs de treball: gerent, cap de planta, cap de torn/producció, cap de secció.

Són comandaments intermedis.- Tasques i/o funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de persones col·laboradores de la mateixa unitat funcional. Tasques complexes però homogènies que, tot i no implicar responsabilitats de comandament, tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

Llocs de treball: Cap de departament, cap de servei, cap d'àrea, cap de zona, coordinador/coordinadora de xarxes.

Grup tècnics/administratius

Tasques i/o funcions d'execució autònoma que exigeixen habitualment iniciatives per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució. Funcions que suposen integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies. Poden comportar també, de manera temporal, el comandament sobre altres persones treballadores, a més de l'execució de les tasques pròpies i diferenciades.

Llocs de treball: tècnic/a superior, administratiu/administrativa superior, administratiu/administrativa, recepcionista, secretari/secretaria – assistent/assistentia, auxiliar administratiu/administrativa.

Grup professionals.- Tasques i/o funcions que consisteixen en l'execució de treballs que s'ha de realitzar seguint un mètode de treball precís i concret, i que es realitzen sota instruccions concretes, clarament establertes, amb un mètode de treball precís i amb un alt grau de dependència jeràrquica i/o funcional. El treball està totalment normalitzat i estandarditzat. La informació necessària per la realització del treball és obtinguda de forma directa e immediata. El lloc no implica cap responsabilitat directa ni indirecta en la gestió de recursos humans, però exigeix el coneixement de les normes de seguretat inherents a cada lloc.

Llocs de treball: dependent/dependentia especialista, dependent/dependentia, venedor/venedora, ajudant de secció, reposador/reposadora- facturador/facturadora, auxiliar caixa, caixer/a, repartidor/repartidora a domicili, mosso/mossa especialista, oficial especialista, carretoner/carretonera, operador/operadora, empaquetador/empaquetadora, mosso/mossa, conductor/ conductora/repartidor/repartidora, vigilant, netejador/netejadora.

4.- Descripció dels llocs de treball

Director/directora. És la persona treballadora que exerceix en l'empresa de forma permanent i amb responsabilitat directa funcions pròpies, participant en la política de l'empresa, coordina i es responsabilitza de les activitats de la direcció al seu càrrec.

Gerent: és la persona de confiança i responsabilitat que realitza de manera qualificada les funcions de direcció, planificació, organització i control del sector de la seva responsabilitat i les funcions de control i coordinació dels treballs. Organitzar, dirigir i coordinar el treball del personal al seu càrrec. Instruir i avaluar al personal al seu càrrec. Impulsar la implantació de sistemes de qualitat total a la empresa.

Cap de departament: és qui té al seu càrrec la direcció, seguiment i control de les diferents operacions dels departaments en els que està dividida l'activitat mercantil de l'empresa. Compres generals de mercaderia. Determinació de les orientacions i criteris amb els que s'ha de realitzar la venda a l'empresa i la instal·lació de la mercaderia en els lineals. Màrqueting i activitat promocional. Analitzar i dissenyar la distribució física dels establiments i organitzar la composició dels articles exposats a la venda en els vials del mateix. Col·labora en la formació del personal al seu càrrec.

Cap de servei: és la persona treballadora responsable de coordinar, organitzar i controlar els recursos materials, tècnics i humans necessaris per la prestació de serveis, entre altres responsabilitats s'encarrega de realitzar el control i seguiment de l'execució dels diversos serveis que donen les contrates gestionades pel departament. Organitzar la prestació de serveis amb personal propi en quant a recepció, telefonia, trànsit de documents, magatzems i vehicles. Avaluar i seleccionar els serveis i establiments ofertats per les agències de viatges, seguretat, etc. Col·laborar en l'elaboració del pressupost del departament i planificar i controlar l'execució del mateix.

Cap d'àrea: és la persona treballadora que amb el seu càrrec té sota la seva direcció una àrea funcional determinada, amb un o diversos departaments.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Cap de zona: és la persona treballadora que amb el seu càrrec té la responsabilitat de dirigir i coordinar una zona comercial amb diverses tendes, i té al seu càrrec la potestat de posar en funcionament totes les polítiques comercials.

Coordinador/coordinadora de xarxa: s'encarrega de dirigir i coordinar l'activitat d'un conjunt d'unitats de negoci (tendes Cash & Carry, magatzems de logística) pròpies o franquiciades, dins d'un àrea geogràfica assignada, amb la finalitat d'adaptar el funcionament de cada unitat de negoci segons la política marcada per la direcció de l'empresa. El seu objectiu és augmentar les vendes i/o incrementar la rendibilitat de cada unitat de negoci sota la seva responsabilitat, ajudant i aconsellant a les persones responsables d'aquests en la gestió i la organització. També ha de garantir la cohesió de la xarxa de distribució de la seva zona i garantir que es respectin tant la imatge de l'empresa com les normes de presentació visuals i de comercialització.

Cap de planta: és aquella persona, que s'encarrega i/o responsabilitza d'una unitat de negoci, ja sigui unitat de venda o logística. Portant la responsabilitat del compte d'explotació, execució de les polítiques comercials o logística de la companyia, així com la prefectura jeràrquica i responsabilitat del personal al seu càrrec, serveis prestataris, responsabilitat sobre els clients i a les instal·lacions.

Cap de torn/producció. és la persona treballadora que amb el seu càrrec té la responsabilitat de dirigir els treballs realitzats de la secció que tingui encomanada. Pot coordinar una o diverses seccions.

Cap de secció: és la persona treballadora que amb o sense personal a càrrec, té la responsabilitat de dirigir els treballs realitzats de la secció que tingui encomanada. Supervisa i controla les funcions de cobrament als clients, portada a terme pel personal corresponent. Pot coordinar una o diverses seccions en diferents centres de treball d'una mateixa empresa en una determinada zona geogràfica. Supervisa el procés d'inventaris d'una tenda o zona. Col·labora en la formació del personal al seu càrrec.

Tècnic/a superior: són les persones treballadores, que estant en possessió d'un títol oficial o bé per una dilatada experiència en els processos comercials, realitza treballs pels que habilita el títol o l'experiència. Pot exercir funcions de comandament sobre el personal que estigui al seu càrrec. Adquisició de productes. Màrqueting. Implantacions de productes en el punt de venda. Promou que professionals o empresaris/es independents s'acullin al sistema d'integració comercial, assessorant-los en aquells aspectes tècnics i comercials per el correcte funcionament i desenvolupament del negoci.

Administratiu/administrativa superior: és la persona treballadora que, tenint en possessió un títol oficial, o bé per una dilatada experiència en els processos administratius, efectua l'entrada de dades en el sistema informàtic, extrau llistats predefinits i efectua el seu repàs, confecciona factures, entra al sistema de cobraments efectuats, atén el telèfon, rep correspondència ordinària o electrònica o qualsevol altre treball similar.

Administratiu/administrativa: és la persona treballadora que efectua l'entrada de dades al sistema informàtic, extreu llistats predefinits i efectua el seu repàs, confecciona factures, entra en el sistema de cobraments efectuats, atén el telèfon, rep correspondència ordinària o electrònica o qualsevol altre treball similar.

Caixer/caixera: és aquella persona treballadora que s'encarrega de les tresoreria general de l'empresa. Relacions amb les entitats bancàries, traspàs d'efectiu, gestió de cobraments i pagaments empresarials.

Recepcionista. És la persona treballadora que rep i prepara les mercaderies rebudes pel seu recompte i emmagatzematge.

Secretari/secretaria, Assistent: és la persona treballadora que a les ordres d'un/una director/a, realitza funcions de caràcter administratiu. Despatxa correspondència ordinària. Concerta entrevistes. Per la seva feina és necessari tenir amplis coneixements d'ofimàtica i idiomes.

Auxiliar de caixa: és la persona treballadora que sota la supervisió del/la gerent o subgerent, realitza el cobrament i facturació de les vendes al comptat o en targeta, la revisió dels talons de caixa, redacta factures i rebuts i executa altres operacions similars. Funcions que poden estar enquadrades entre dos Grups professionals segons el tipus d'organització empresarial o centre.

Auxiliar administratiu/administrativa: és la persona treballadora que, sota la supervisió de l'administratiu/iva, realitza operacions elementals administratives i en general, les purament mecàniques inherents al treball d'oficina o despatx.

Dependent/dependentia especialista: és la persona treballadora que amb iniciativa pròpia executa treballs que pel seu alt grau de perfecció i responsabilitat requereixen un domini total de l'ofici o professió o de coneixement del producte. Orienta als/les clients/es en les seves compres, informa de les característiques del producte, qualitats, etc. Realitza les tasques necessàries per la disposició del producte al client. Col·labora en la formació del personal de la seva secció.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Dependent/dependenta: és la persona treballadora que efectua un ofici clàssic (carnicer/a, fruiter/a, etc.) que requereix un aprenentatge, talla i despatxa els productes pels quals està capacitat, pot cobrar o no la mercaderia que ven o despatxa.

Venedor/venedora, comercial: és la persona treballadora que realitza les visites als clients de l'empresa i els hi ofereix els productes que comercialitza la mateixa, els informa, realitza comandes per l'empresa, realitza les gestions pel cobrament de factures i resol reclamacions dels clients segons les directrius autoritzades per l'empresa al respecte.

Ajudant de secció. És la persona treballadora que, després de la formació oportuna, ajuda als dependents/es, auxiliars de caixa i venedors/es en les funcions que li són pròpies, facilitant-los el treball i podent realitzar per si mateixos operacions de venda i cobrament.

Reposador/facturador/mosso-reposadora/facturadora/mossa: és la persona que efectua els treballs segons criteris tècnics prèviament definits, fent el trasllat de la mateixa pels seus propis mitjans o utilitzant elements mecànics. Col·loca, reposa i embala la mercaderia. Col·loca els preus dels lineals. Orienta als clients sobre la ubicació de la mercaderia. Retira els embalatges. Marcatge, conta, comprovació, pes i condicionament de la mercaderia, efectuant les anotacions i controls necessaris.

Mosso/mossa especialista: és la persona treballadora que complementa les funcions de mosso/a, realitza la preparació de comandes, elabora albarans, registra codis, factura i cobra en el punt de venda, verifica mercaderies, porta carretes elevadores i traspales i es responsabilitza del bon ús i funcionament dels aparells referits i de qualsevol altre funció pròpia de la seva activitat.

Oficial especialista: és la persona treballadora que realitza funcions pròpies d'un oficial clàssic amb iniciativa i responsabilitat.

Carretoner/carretonera: és la persona treballadora que utilitzant una màquina específica, elevadora, realitza el transport de la mercaderia dins del magatzem o sala de ventes, des de la recepció a la zona d'emmagatzematge; transportant igualment als molls de càrrega i descàrrega, la mercaderia preparada per la seva expedició.

Operador/operadora: és la persona treballadora que fa ús dels ordenadors pel tractament de la informació i interpreta i desenvolupa les instruccions i ordres per la seva explotació, confeccionant petits programes auxiliars, delegats pel seu superior i sota la seva supervisió.

Envasador/envasadora: és qui es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici, exigeixen en canvi certa pràctica en l'execució d'aquells. Són funcions específiques: La preparació de la mercaderia valent-se de les màquines que l'empresa posi a la seva disposició per aquest fi. Repartiment i facturació cobrant o sense cobrar les mercaderies. Pesar les mercaderies. Confecció d'albarans. Verificar mercaderies. Devolucions als proveïdors.

Mosso/mossa: és la persona treballadora que realitza el trasllat, moviment i manipulat de mercaderies i altres objectes dins i fora de l'establiment. Realitza qualsevol treball que requereixi esforç físic. Realitza la preparació de comandes.

Conductor/repartidor-conductora/repartidora: és la persona treballadora que independentment del tipus de carnet que ostenti, a més de conduir el vehicle corresponent, realitza tasques consistents en el repartiment de la mercaderia transportada en el mateix, cuidant tant el gènere com els diners recaptats.

Vigilant: qui efectua el servei de vigilància diürna o nocturna dins i fora de les dependències de qualsevol establiment sigui o no comercial, cuidant de l'ordre i la seguretat, tant de les persones com de les mercaderies. Així mateix controla l'entrada i sortida de clients/es, personal, vehicles rodats i tots els moviments de la mercaderia en general. Col·labora amb els demès serveis de vigilància, en sinistres, incidències, etc.

Netejador/netejadora: és qui s'ocupa de la condícia i neteja dels locals.

5. Ascens a altres llocs de treball, determinats en funció de l'àmbit provincial:

Tarragona. El/la mosso/a amb antiguitat de 2 anys en aquest lloc de treball passa a mosso/a especialista. L'Auxiliar administratiu/iva-Caixa de 2 anys d'antiguitat en aquest lloc de treball adquirirà de forma automàtica el lloc de treball d'administratiu/a – caixer/a.

Lleida. El personal del Grup I, nivell 1 i Grup II, nivell 2, passarà a percebre el salari corresponent al Grup II, nivell 1, quan hagin passat tres anys ocupant els nivells referits.

Barcelona. Auxiliar administratiu/iva- Caixa de 2 anys d'antiguitat en aquest lloc de treball adquirirà de forma automàtica el lloc de treball d'administratiu/a – caixer/a.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

6. Dret preferent a ocupar vacants de xofer 1a/C: aquelles persones treballadores que prestin els seus serveis laborals com xofer 2ª (Barcelona i Tarragona) o conductor B (Girona) i, posteriorment, adquireixin el permís de conduir C i obtinguin el Certificat d'Aptitud Professional de Mercaderies (CAP), tindran un dret preferent per accedir a les vacants que es generin a la empresa per al lloc de treball xofer 1a/conductor C respecte a la possibilitat de realitzar noves contractacions, sense perjudici dels drets de les persones amb dret a la reserva del lloc de treball o altres drets preferents de reincorporació que tinguin per qualsevol causa legalment prevista.

Als efectes de l'establert al present apartat, es considera vacant per al lloc de treball xofer 1ª/conductor C els llocs de treball que es generin o existeixin des-de el moment en que la persona treballadora adquireixi el permís de conduir C i el CAP de Mercaderies per a la conducció d'automòbils diferents als que autoritza a conduir el permís de les classes B1 o B, la massa màxima autoritzada dels quals excedeixi de 3.500 quilograms.

7. Taula d'equivalències dels diferents llocs de treball dels respectius convenis provincials adscrits als Grups professionals. S'incorpora al present conveni a través de l'Annex 2.

Article 16

Treballs de col·lectius especials

1. Quan l'adaptació a les condicions o del temps de treball no fossin possibles, o malgrat de l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, sempre que la treballadora estigui qualificada per aquest lloc. El Servei de Prevenció haurà de determinar, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a tal efecte. El que es disposa anteriorment serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill.

2. Contractació de persones treballadores amb discapacitat. S'estarà al que es disposa en el Reial Decret 1/2013, de 29 de novembre, Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, i al Decret 86/2015, de 2 de juny, per la Integració Social dels Minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures de les alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat als efectes del que preveu l'article 1.1 del Reial Decret 364/2005.

3. Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei General de Discapacitat, Reial Decret Legislatiu 1/2013, l'accés a l'ocupació ordinària com a via per al compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles a les empreses ha de ser la regla general, i l'establiment de mesures alternatives tindrà caràcter excepcional.

Article 17

Contractació i pel treball de qualitat

La contractació indefinida d'inici ha de ser la regla general en l'accés al treball i la contractació temporal ha de ser causal. Els llocs de treball de caràcter estructural, que tinguin vocació de permanència, han de ser coberts amb contractes indefinits.

Les parts signants del present Conveni col·lectiu acorden que a l'empresa i en el marc de les relacions laborals periòdiques i ordinàries, s'actuarà respecte a la contractació amb criteris de causalitat, en aplicació de l'ordenament jurídic laboral, amb la finalitat d'erradicar la contractació temporal injustificada.

Article 18

Ingressos en l'empresa

Per acord entre la persona treballadora i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, així com la seva equiparació al grup professional o nivell retributiu previst en aquest Conveni, de conformitat amb la legislació vigent.

Article 18 bis

Períodes de prova

El període de prova que podrà concentrar-se en els contractes de treball subjectes a una relació laboral comuna, per temps indefinit, fixa o fixa discontinua, o de duració temporal o determinada, s'haurà de subscriure per escrit i amb subjecció als límits de duració màxima següents:

Grups del sistema de classificació professional		
	Directius/directives, comandaments intermedis i responsables d'àrea	Professionals
Treballadors/ores indefinits/indefinides	5 mesos	60 dies
Treballadors/ores temporals, amb contracte de duració superior a tres mesos	2 mesos	30 dies
Treballadors/ores temporals, amb contracte de duració inferior a tres mesos	1 mes	15 dies

El dies fixats es computaran sempre com a naturals.

En els contractes laborals comuns celebrats per ocupar llocs directius o responsables, que no els correspongui un dels grups i categories professionals, el període de prova podrà ser de tres mesos de duració, sempre que es tracti de contractes de duració indefinida, fixa o fixa discontinua, o de quatre mesos en els de duració determinada o temporal.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador/a ja hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació, sempre i quan l'hagués superat.

Quan la persona treballadora no acrediti experiència en el sector, del temps del període de prova s'exclourà el dedicat a la formació pel lloc de treball pel qual és contractat.

Las situaciones d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment, que afectin al treballador/a durant el període de prova, no interrompan el còmput del mateix.

Serán d'aplicació al període de prova les normes comuns següents:

- L'empresa i la persona treballadora estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.
- Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de la plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs, sense preavís ni indemnització alguna.
- Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment per cap de les parts, el contracte de treball tindrà plens efectes, computant-se el temps de serveis prestats en l'antiguitat del treballador/a a l'empresa.
- A Lleida, el cessament durant el període de prova comportarà una indemnització en una quantia equivalent a la part proporcional que resulti d'abonar 8 dies de salari per any de servei, a comptar des del setzè dia de l'inici del contracte fins el dia que causi baixa de l'empresa, però només pel personal auxiliar no qualificat pel qual el període de prova és de 3 mesos. Així mateix, el personal tècnic no titulat i administratiu, té dret a la mateixa indemnització però computada des del 31º dia d'inici del contracte.

Article 19

Dimissió i termini de preavís

CVE-DOGC-A-24011002-2024

1. El treballador/a que, després de superar el període de prova, vulgui dimitir, tindrà la obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació de:
- a) D'un mes, si ostenta algun dels llocs de treball de responsable, directius o comandaments enquadrats en el Grup de professionals directius/ives i comandaments que figuren en els grups I i II de les diferents taules salarials.

b) Quinze dies si ostenta un lloc de treball diferent als anteriors, a excepció que l'empresa tingui una plantilla inferior a sis persones treballadores, inclòs el que dimiteix, en que el termini de preavís serà d'un mes.
2. No serà exigible cap termini de preavís per dimitir en cas de falta de pagament o retard continuat de dos o més mesos en l'abonament del salari pactat.
3. L'incompliment d'aquests terminis de preavís, a excepció que la persona treballadora estigui exempta del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavís.
4. Havent rebut avís amb la citada antelació, l'empresa tindrà la obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i la resta de conceptes meritats pel treballador/a.

Article 20

Indemnització addicional en cas de cessament en la empresa per determinades causes

Exclusivament, per les províncies de Barcelona i Tarragona, s'estableixen les següents particularitats:

Barcelona	1.- El personal que estigui donat d'alta amb anterioritat al 2 d'octubre de 2015, que desitgi cessar de l'empresa haurà de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació. Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'ET o altres normes aplicables, les persones treballadores rebran en concepte d'indemnització per extinció del contracte, sigui quina sigui la causa, amb excepció de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma: dos mensualitats si porten entre 10 i 15 anys; quatre, si superen els 15 anys i per cada cinc anys més una altre mensualitat addicional. 2.-El personal que estigui donat d'alta a partir del 2 d'octubre de 2015, que desitgi cessar de l'empresa haurà de comunicar-ho amb 15 dies d'antelació. Sense perjudici d'altres indemnitzacions establertes a l'ET o altres normes aplicables, les persones treballadores rebran en concepte d'indemnització per extinció del contracte, sigui quina sigui la causa, amb excepció 49.1d) i de l'acomiadament procedent declarat en sentència ferma: dos mensualitats si porten entre 10 i 15 anys: quatre, si superen els 15 anys i per cada cinc anys més una altre mensualitat addicional. En aquest sentit, no es contempla com a baixa voluntària quan la mateixa sigui conseqüència del que disposa el capítol V i VII de la Llei General de la Seguretat Social. En els dos casos, en cas de defunció de la persona treballadora, la indemnització la percebran els seus hereus legals.																					
Tarragona	La persona treballadora amb contracte indefinit que extingeixin el seu contracte per voluntat pròpia, ha de comunicar-ho a la Direcció de l'empresa amb una antelació de 15 dies a la data prevista del seu cessament, si el contracte té més d'un any d'antiguitat. La falta de preavís comportarà la pèrdua del salari corresponent als dies que no s'ha realitzat el preavís. Sense perjudici d'altres normes aplicables i qualsevol que sigui la causa d'extinció del contracte, amb excepció de l'acomiadament procedent declarat per sentència ferma, les persones treballadores rebran una indemnització pactada en el conveni segons el quadre adjunt. <table><tr><th>Anys antiguitat</th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr><tr><th></th><th>60 anys</th><th>61 anys</th><th>62 anys</th><th>63 anys</th><th>64 anys</th><th>65 anys</th></tr><tr><td>8</td><td>4500,06</td><td>3750,05</td><td>3000,04</td><td>2250,03</td><td>1500,02</td><td>750,01</td></tr></table>	Anys antiguitat								60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys	65 anys	8	4500,06	3750,05	3000,04	2250,03	1500,02	750,01
Anys antiguitat																						
	60 anys	61 anys	62 anys	63 anys	64 anys	65 anys																
8	4500,06	3750,05	3000,04	2250,03	1500,02	750,01																

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	9	4614,13	3864,12	3114,11	2364,1	1614,09	864,08
	10	4728,2	3978,19	3228,18	2478,17	1728,16	978,15
	11	4842,27	4092,26	3342,45	2592,24	1842,23	1092,22
	12	4956,34	4206,33	3456,32	2706,31	1956,3	1206,29
	13	5070,41	4320,4	3570,39	2820,38	2070,37	1320,36
	14	5184,48	4434,47	3684,46	2934,45	2184,44	1434,43
	15	5298,55	4548,54	3798,53	3048,52	2298,51	1548,5
	16	5412,62	4662,61	3912,6	3162,59	2412,58	1662,57
	17	5526,69	4776,68	4026,67	3276,66	2526,65	1776,64
	18	5640,76	4890,75	4140,74	3390,73	2640,72	1890,71
	19	5754,83	5004,82	4254,81	3504,8	2754,79	2004,78
	20	5868,9	5118,89	4368,88	3618,87	2868,86	2118,85
	21	5982,97	5232,96	4482,95	3732,94	2982,93	2232,92
	22	6097,04	5347,03	4597,02	3847,01	3097,00	2346,99
	23	6211,11	5461,1	4711,09	3961,08	3211,07	2461,06
	24	6325,18	5575,17	4825,16	4075,15	3325,14	2575,13
	25	6439,25	5689,24	4939,23	4189,22	3439,21	2689,2

Article 21

Contracte d'interinitat i contracte eventual per circumstàncies de la producció

En virtut de l'establert a l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de duració determinada per circumstàncies de la producció per a atendre l'increment ocasional e imprevisible de l'activitat i les oscil·lacions que, tot i tractar-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajust temporal entre la plantilla estable disponible i la que es requereix, podrà celebrar-se per una durada màxima d'un any.

Per a totes les províncies el contracte de substitució es regirà per l'establert a l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Sense perjudici del que estableix la legislació laboral, s'estarà al que disposa en funció de cada circumscripció territorial, d'acord amb les especificacions que a continuació es detallen:

Lleida	Quan el temps del contracte superi els 6 mesos, la persona treballadora rebrà una indemnització de 12 dies per any treballat.
Tarragona	Les empreses poden fer ús de modalitat de contractació eventual, quan en l'àmbit de l'activitat normal es produeixin circumstàncies del mercat i de la producció que no permetin ser ateses amb el personal de plantilla habitual a l'empresa o centres de treball, com una sobrecàrrega de treball originada per tasques que excedeixen de les habituals, ja sigui pel seu volum com per la seva estacionalitat o oportunitat, i que ocasionin un desfàs entre els efectius de personal disponible i els requeriments de personal necessari.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

També, poden donar-se aquestes circumstàncies quan una empresa hagi ampliat les seccions de venda de productes en un centre de treball o bé a la instal·lació de nous punts de venda la consolidació depèn de la resposta del mercat i els seus llocs no poden ser atesos pel personal en plantilla.

Per evitar que les empreses es vegin obligades a exterioritzar la ocupació de les places, mitjançant empreses de treball temporal, aquests llocs de treball poden ser ocupats mitjançant aquesta modalitat contractual, sempre que suposi la creació efectiva d'un nou lloc de treball.

Qualsevol de les activitats desenvolupades per les empreses emparades per aquest conveni, admet la present modalitat de contractació eventual.

Si no hi ha denúncia o prorroga expressa, o bé si s'ha fet la prorroga sense esgotar el termini màxim de duració, i el treballador/a continua donant servei, el contracte s'entén prorrogat automàticament fins el termini màxim de duració comentat.

Si el contracte de duració determinada és superior a l'any, l'empresa haurà de notificar a la persona treballadora la seva finalització amb quinze dies d'antelació com a mínim. La falta d'aquest preavís comportarà l'abonament dels dies que no s'haguessin avisat prèviament, per la part que incompleixi.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes que estableix l'article 49.1.c) del Text refós de l'Estatut dels treballadors, tindrà dret a rebre la indemnització prevista legalment.

Consideracions:

a) De tots els contractes que es subscriuguin d'acord a les circumstàncies precedents, s'entregarà la corresponent còpia bàsica a la representació sindical que hi hagi a l'empresa.

b) No es pot utilitzar aquesta modalitat per substituir persones treballadores fixes de la plantilla.

A l'empara de l'article 15.3 del Estatut dels treballadors sobre contractes de substitució, es podrà subscriure aquest contracte per suplir les absències derivades d'excedències, reduccions de jornada temporals, descansos compensatoris i altres permisos o absències anàlogues. En aquests casos, és necessari que consti en el contracte el nom o noms i períodes de les persones treballadores objecte de la substitució i la causa o causes. Es poden acumular successivament varies causes en un mateix contracte.

Article 22

Contracte a temps parcial

Sense perjudici del que estableix la legislació laboral, s'estarà al que disposa en funció de cada circumscripció territorial, d'acord amb les especificacions que a continuació es detallen:

Barcelona	Les empreses afectades pel present Conveni no podran contractar persones treballadores a temps parcial, en un número que superi el 15% de la plantilla de fixes, en jornada normal, calculat en còmput anual, excepte acord entre els representants de les persones treballadores i l'empresa.
Girona	El contracte a temps parcial pot portar-se a terme sempre que el número d'hores de treball efectives sigui superior a 12 hores setmanals i 48 hores mensuals. Els contractes a temps parcial de jornades igual o inferior a 20 hores setmanals, de dilluns a dijous, la jornada de treball es realitzarà de forma continuada, sense perjudici de pacte individual.

En el contracte a temps parcial es faran constar el número d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la manera de distribuir-les segons l'establert al present Conveni col·lectiu.

Article 23

Contracte de treball fixe-discontinuu

En virtut de l'establert a l'article 16.5 de l'Estatut dels treballadors, es pacta expressament la possibilitat de

CVE-DOGC-A-24011002-2024

celebrar contractes fixes-discontinus a temps parcial, sempre i quan el volum de contractació de fixes-discontinus a temps parcial no excedeixi del 10% de la plantilla de l'empresa.

Article 24

Contractes de formació en alternança

Aquesta modalitat contractual tindrà per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

Aquest contracte s'atindrà a les següents regles:

- a) Es podrà celebrar amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional.
 - b) En el cas que el contracte se subscrigui en el marc de certificats de professionalitat de nivell 1 i 2, i programes públics o privats de formació en alternança d'ocupació-formació, que formin part del Catàleg d'Especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació, el contracte només podrà ser concertat amb persones fins a trenta anys d'edat.
 - c) L'activitat exercida per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comuna, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o universitats amb empreses i entitats col·laboradores.
 - d) La persona contractada comptarà amb una persona tutora designada pel centre o entitat de formació i una altra designada per l'empresa. Aquesta última, que haurà de comptar amb la formació o experiència adequades per a tals tasques, tindrà com a funció donar seguiment al pla formatiu individual en l'empresa, segons el previst en l'acord de cooperació concertat amb el centre o entitat formativa. Aquest centre o entitat haurà, a la seva vegada, garantir la coordinació amb la persona tutora en l'empresa.
 - e) Els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels seus objectius.
 - f) Són part substancial d'aquest contracte tant la formació teòrica dispensada pel centre o entitat de formació de la pròpia empresa, quan així s'estableixi, com la corresponent formació pràctica dispensada per l'empresa i el centre. Reglamentàriament es desenvoluparan el sistema de impartició i les característiques de la formació, així com els aspectes relacionats amb el finançament de l'activitat formativa.
 - g) La durada del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys, i podrà desenvolupar-se a l'empesa d'un sol contracte de forma no continuada, al llarg de diversos períodes anuals coincidents amb els estudis, d'estar previst en el pla o programa formatiu. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima legal establerta i no s'hagués obtingut el títol, certificat, acreditació o diploma associat al contracte formatiu, podrà prorrogar-se mitjançant acord de les parts, fins a l'obtenció d'aquest títol, certificat, acreditació o diploma sense superar mai la durada màxima de dos anys.
 - h) Només podrà celebrar-se un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.
- No obstant això, podran formalitzar-se contractes de formació en alternança amb diverses empreses sobre la base del mateix cicle, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats del Catàleg citat, sempre que aquests contractes responguin a diferents activitats vinculades al cicle, al pla o al programa formatiu i sense que la durada màxima de tots els contractes pugui excedir el límit previst en l'apartat anterior.
- i) El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el temps dedicat a les activitats formatives en el centre de formació, no podrà ser superior al 65 per cent, durant el primer any, o al 85 per cent, durant el segon, de la jornada màxima prevista en aquest Conveni col·lectiu.
 - j) No es podran celebrar contractes formatius en alternança quan l'activitat o lloc de treball corresponent al contracte hagi estat exercit amb anterioritat per la persona treballadora en la mateixa empresa sota qualsevol modalitat per temps superior a sis mesos.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

k) Les persones contractades amb contracte de formació en alternança no podran realitzar hores complementàries ni hores extraordinàries, excepte en el supòsit previst en l'article 35.3. Tampoc podran fer treballs nocturns ni treball a torns.

Excepcionalment, podran realitzar-se activitats laborals en els citats períodes quan les activitats formatives per a l'adquisició dels aprenentatges previstos en el pla formatiu no puguin desenvolupar-se en altres períodes, a causa de la naturalesa de l'activitat.

l) No podrà establir-se període de prova en aquests contractes.

m) La retribució no podrà ser inferior al vuitanta-cinc per cent el primer any ni al noranta-cinc per cent el segon, respecte de la fixada en conveni per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Allò no regulat en el present articulo en relació a aquesta modalitat contractual formativa es regirà per les previsions contingudes en l'article 11 de l'Estatut dels treballadors i normativa de desenvolupament.

Article 25

Jornada: regles generals i registre de jornada

En la totalitat de les matèries de jornada regulades en aquest capítol serà d'aplicació la part general del Conveni regulada en aquest capítol, motiu pel qual per una adequada interpretació de la regulació de la jornada s'haurà de tenir present sempre la regulació general i les concretes normes específiques de cada àmbit territorial de cada província si fos especial la seva regulació. I, tenint en compte els mínims de dret necessari, es respectarà qualsevol altre formula que s'hagués pactat o pogués pactar-se entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.

Les empreses queden obligades a tenir un sistema de registre de la jornada diària de les persones treballadores en els centres de treball a fi de poder quantificar la durada de la prestació de serveis diària, en els termes i amb els requisits establerts en l'article 34.9 de l'Estatut dels treballadors.

Les persones treballadores queden obligades a fer un ús adequat dels sistemes de registre de la jornada diària.

L'empresa conservarà els registres de jornada diària durant quatre anys i romandran a la disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

El sistema utilitzat no podrà atemptar en cap moment el dret a la intimitat de les persones treballadores, així com al seu dret a la protecció de dades de caràcter personal en els termes reconeguts per la normativa vigent.

Article 26

Jornada laboral

La jornada màxima anual de treball efectiu durant la vigència del conveni serà, per cada província i any, el següent:

- Barcelona: 1.748 hores
- Girona: 1.794 hores
- Lleida: 1.798 hores
- Tarragona: 1.787 hores

Tant al principi com al final de la jornada la persona treballadora estarà en el seu lloc de treball i en condicions de la seva prestació. La jornada màxima, per aquelles persones treballadores que tinguessin una jornada de treball efectiu anual inferior, serà la que vinguin gaudint, i la mantindrà a títol personal.

La distribució haurà de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent passaran com a mínim 12 hores. No obstant, en els termes del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, les empreses podran negociar amb representants legals de les persones treballadores els descansos que es contemplen pel sector del comerç i els especials aplicables.

Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària reduïda o inferior respecte a la resta

CVE-DOGC-A-24011002-2024

de persones treballadores, aquesta serà preferentment continuada, llevat que per necessitats organitzatives o productives no pugui ser-ho, en tal cas només serà possible fer un fraccionament.

No obstant, s'estableixen les següents particularitats determinades en funció de la província afectada:

Barcelona	Dins de cada empresa i de comú acord, es podrà establir la distribució de la jornada. Es recomanarà a les empreses l'estudi de les possibilitats reals de la seva distribució de dilluns a divendres. Al quart trimestre de l'any, les empreses senyalitzaran amb intervenció dels representants de les persones treballadores el calendari laboral per l'any següent. Totes les empreses que venien gaudint d'una jornada distribuïda de dilluns a divendres, la seguiran mantenint. A aquelles empreses que tinguin establerta la jornada de dilluns a dissabte les persones treballadores tindran dret a descansar, com a mínim, un dissabte de cada tres, llevat acord entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa. Els centres Cash & Carry i les empreses que per les característiques especials del seu treball, ubicació i nivell de vendes ho precisin, mantindran el descans d'un dissabte de cada quatre, com fins a la data venien gaudint, excepte acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Podran perllongar-se 8 jornades a l'any, prèvia comunicació i er espai de dues hores com a màxim, compensables en descansos posteriors, dins del termini de 4 mesos. Aquests descansos s'acumularan en mitges jornades. Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general [(Llei 1/2004, de 21 de setembre, d'Horaris Comercials (BOE núm. 307, de 22 de desembre de 2004) i Llei 18/2017, d'1 d'agost, de comerç, serveis i fires (DOGC núm. 7426, de 03/08/2017)] i que per aplicació de l'article 38 d'aquesta última, relativa a la determinació dels municipis turístics, s'acullin a l'obertura comercial autoritzada en diumenges i festius per la seva ubicació en la zona qualificada com a turística en el terme municipal de Barcelona (Z1 i Z2) estaran al que es disposa en el punt 3 del "Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona", de data 21 de febrer de 2022, sempre que tant el meritat "Acord Social" com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran afluència turística (ZGAT) a l'efecte d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, que és causa d'aquell, mantinguin la seva vigència. No obstant això, es respectarà qualsevol acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores sobre aquest tema.
Girona	En les localitats que tradicionalment fan mercat en diumenge, les hores treballades tenen la consideració de jornada normal, i s'haurà de compensar a les persones treballadores que no descansin el dissabte anterior amb un descans, incrementat en una hora, un altre dia laborable de la setmana. El temps mínim de repòs en la jornada partida serà, com a mínim, d'una hora i trenta minuts. S'entén com treball nocturn el que es realitza entre les 22.00 hores i les 06.00 hores del matí. La seva retribució serà la del conveni, incrementada en un 25%. Els contractes a temps parcial de la jornada igual o inferior a 20 hores setmanals, de dilluns a dijous, la jornada de treball es realitzarà de forma continuada, sense perjudici de pacte individual. Les empreses, conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores, es comprometen a negociar una proposta de calendari laboral abans del dia 28 de febrer. En el supòsit de no arribar a un acord en la data prevista, l'empresa, complint amb la seva obligació, actuarà conforme la llei.
Lleida	En el període comprés entre el 15 de juny i el 15 de setembre, ambos inclosos, les persones treballadores del sector del comerç que així ho sol·licitin tindran dret a realitzar festa els dissabtes per la tarda, sense perjudici de l'horari mercantil establert, respectant-se un màxim de 1.798 hores anuals. Dins del concepte de treball efectiu s'entendran inclosos els horaris utilitzats en les jornades continuades com descans (entrepà) i altres interrupcions, en el supòsit que per normativa legal o acord entre les parts o per la pròpia organització del treball s'entenguin inclosos en jornada diària de treball.
Tarragona	En casos excepcionals i prèvia comunicació al Comitè d'Empresa, els Delegats de Personal, o en el seu defecte a els pròpies persones treballadores, amb 5 dies d'antelació, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per cobrir aquesta excepció i es compensarà d'acord mutu, en quant al moment de gaudir-ne, entre l'empresa i el treballador/a.

Article 27

Verificació i execució de la jornada anual màxima

La distribució i execució de la jornada anual tindrà lloc entre l'1 de gener i el 31 de desembre. La verificació i control de l'execució de la jornada s'efectuarà, amb caràcter individual, en el mes següent a la finalització del període de distribució de la jornada anual.

Els excessos en el temps de prestació efectiva de treball es compensaran com hores extres o mitjançant descansos equivalents.

Com excepció al que es fa referència al paràgraf anterior, els excessos de jornada que es produeixin en les operacions de tancament es compensaran com a màxim trimestralment, tenint en cas contrari la compensació corresponent com hores extraordinàries.

Article 28

Distribució irregular

La distribució irregular, de pactar-se, s'haurà d'incloure en el calendari laboral i no podrà ser d'aplicació a aquelles persones treballadores que tinguin limitada la seva presència per raons de seguretat, salut, cura de menors, embaràs o períodes de lactància, persones treballadores nocturnes i menors de 18 anys.

No obstant, s'estableixen les següents particularitats determinades en funció de la província afectada:

Girona	Sense perjudici del que estableix l'article 25 del present Conveni, en relació a la província de Girona, s'estableix que en l'aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses puguin disposar de la distribució irregular de la jornada al llarg de 90 hores anuals, de les quals 45 les distribuirà directament la Direcció empresarial; la distribució de les restants s'han de pactar amb la representació social o bé amb les persones treballadores afectades, en el supòsit que la representació social estigui absent. La distribució de la jornada, que en cap cas comportarà una jornada superior a 9 hores, haurà de ser comunicada als afectats amb una antelació mínima de 10 dies naturals. Tot això sense perjudici que, per acord de l'empresa i els representants de les persones treballadores, pugui modificar-se el número d'hores en còmput anual en distribució irregular de la jornada.
--------	---

Article 29

Calendari i quadres horaris

En el quart trimestre de l'any, les empreses senyalitzaran amb intervenció dels representants de les persones treballadores el calendari laboral per l'any següent.

Article 30

Temps de descans en la jornada diària de treball

El temps mínim de descans en les jornades partides serà de dues hores, excepte pacte en contra. La jornada només podrà fraccionar-se en dos trams, entre tram i tram el temps mínim, amb caràcter general, serà de dues hores i el màxim de quatre hores.

Quan la jornada sigui igual o superior a cinc hores i mitja, les persones treballadores tindran dret dins de la jornada a un descans segons el següent detall:

- Barcelona: 15 minuts

- Girona: 25 minuts en les jornades continuades de 5 hores i 30 minuts o més, en aquests casos, el descans es considerarà jornada efectiva de treball

CVE-DOGC-A-24011002-2024

- Lleida: 15 minuts

- Tarragona: 15 minuts

Calendari laboral: horari de treball/quadres horaris. Descans entre jornades. Es respectaran i es seguiran aplicant (com a condició més beneficiosa en el seu cas), els acords o sistemes que s'estiguin aplicant a cada empresa. Entre ells: els sistemes de calendaris, fixació d'horaris, així com els temps de descansos entre jornades, amb la consideració o no de treball efectiu.

Exclusivament per Girona, el temps mínim de descans en la jornada partida serà, com a mínim, d'una hora i trenta minuts.

I també amb caràcter exclusiu per Lleida, la persona treballadora que realitzi les seves funcions exclusivament amb pantalla de l'ordinador i que no realitzi altre tipus de treball durant la seva jornada laboral diària, tindrà dret a un descans de 15 minuts pel matí i 15 minuts per la tarda, aquest descans es considerarà jornada efectiva de treball.

Article 31

Descans setmanal

Quan per coincidència d'absents, incompareixences imprevistes al treball o per circumstàncies estructurals de l'activitat, s'hagi de permutar el temps de descans setmanal, l'empresa haurà de preavisar per escrit, indicant els motius, el treballador/a afectat de forma voluntària podrà acceptar aquest canvi, amb un mínim de quaranta vuit hores d'antelació, havent-se de fixar aquest descans de nou i necessàriament dins de les dues setmanes següents, juntament a un descans setmanal.

S'estableixen les següents particularitats determinades en funció de la província afectada:

Tarragona	El descans és d'un dia i mig continuat. En previsió del que es disposa en l'article 6 del Reial decret 1561/1995, de mutu acord entre l'empresa i les persones treballadores, es podrà acumular mig dia de descans setmanal per a gaudir-los en un altre moment del cicle, no superior a quatre setmanes, havent sempre respectar-se el dia de descans, sent aquest el diumenge. Aquest descans no pot ser substituït per compensació econòmica. En casos excepcionals i prèvia comunicació al Comitè d'Empresa, els Delegats de Personal, o en defecte d'això les pròpies persones treballadores, amb 48h d'antelació, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepció i es compensarà d'acord mutu, quant al moment de gaudir-lo, entre l'empresa i el treballador/a.
Girona	El descans és d'un dia i mig que, en cas de necessitat, en zones turístiques de la província, durant el període comprès entre el diumenge de rams i el 31 d'octubre, podrà fraccionar-se de manera que, amb independència del dia corresponent al diumenge, cada persona treballadora descansi durant mitja jornada un altre dia laborable de la setmana. El comerç a l'engròs de la província de Girona, a part del tancament preceptiu del diumenge, també ha de tancar el dissabte per la tarda. En les localitats que tradicionalment fan mercat en diumenge, les hores treballades tenen la consideració de jornada normal, i s'haurà de compensar a les persones treballadores que no descansen el dissabte anterior amb un descans, incrementat en una hora, un altre dia laborable de la setmana.

Article 32

Vacances

1. Les vacances anuals tindran la duració de 22 dies laborables, amb les següents particularitats:

Barcelona	22 dies laborables, que en cap cas puguin suposar menys de 30 dies naturals, no absorbint els festius intersetmanals, a gaudir entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, de manera ininterrompuda. Es pacta expressament que les vacances es realitzaran per torns rotatius. Les vacances seran retribuïdes amb el salari base i el plus de vinculació, si procedeix. Quan les vacances per mutu acord de les parts es
-----------	---

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	realitzin fora del període pactat, les persones treballadores percebran una gratificació pels trenta dies naturals o el seu equivalent prorratejat. Aquesta gratificació queda recollida a la taula salarial de conformitat amb l'annex 1.
Girona	22 dies laborables. Les vacances les ha de fixar la Direcció de l'empresa, com a resultat de la negociació que ha de mantenir amb els representants de les persones treballadores, o amb les mateixes persones treballadores en cas d'absència dels seus representants. Si no gaudeixen 21 dies naturals ininterromputs de vacances en el període comprès entre l'1 de maig i el 30 d'octubre, ambdós inclosos, les persones treballadores tindran dret a una compensació de cinc dies més de vacances, a elecció de l'empresa que seran substituïts pel seu equivalent en salari. No obstant, l'empresa i el seu personal podran pactar gaudir de les vacances en períodes diferents al comprès entre l'1 de maig i el 30 d'octubre, així mateix, les persones treballadores que ho sol·licitin per escrit podran pactar amb l'empresa gaudir de les vacances en un període diferent; en aquests dos supòsits no existirà l'obligació de compensació de cinc dies més de vacances.
Lleida	22 dies laborables, que de no existir acord previ entre les parts, es gaudiran per un període mínim de 25 dies naturals, durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, de manera rotativa i efectuant torns en aquests mesos. Si coincideix amb l'inici del període de vacances amb un dia festiu o de descans compensatori, les vacances començaran amb posterioritat al mencionat dia.
Tarragona	22 dies laborables sense que mai puguin ser menys de 30 dies naturals, sense absorbir els festius intersetmanals i s'han de gaudir, preferentment de maig a setembre, d'acord amb les necessitats de l'empresa i de comú acord entre les parts, amb un mínim del 5% o una persona al mes.

Les persones treballadores que en la data determinada per gaudir de les mateixes no portessin treballant un any a l'empresa, gaudiran d'un número de dies proporcional al temps treballat.

Les empreses podran substituir mitjançant contracte temporal a les persones treballadores que es trobin gaudint del seu període de vacances.

2. Es mantindrà vigent el sistema i les regles que en l'actualitat s'apliquin per la determinació de la distribució de les vacances. No obstant, les parelles de fet i matrimonis tindran dret a optar com una sola unitat, conservant aquesta condició per a futures rotacions, si existís aquests sistema.

Es podrà excloure com període vacacional aquell que coincideixi amb la major activitat productiva estacional del centre de treball, havent de traslladar-se als representants legals de les persones treballadores, en cas que existissin, per obrir un període de negociació que permeti, en el seu cas, adequar el període al que es pogués acordar.

molQuan es prestin serveis en l'àmbit d'un tercer, s'entendrà que el període per gaudir de les vacances haurà de coincidir amb el període d'inactivitat o menor activitat del client.

3. El treballador/a tindrà coneixement de la data per gaudir de les seves vacances amb dos mesos d'antelació al començament del seu inici, i, quan s'acordi gaudir de les vacances, s'haurà d'addicionar al calendari laboral de la persona treballadora.

4. Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al que es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

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

Article 33

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries es regularan en funció del que estableix el següent detall, en atenció a la província:

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Barcelona	D'acord amb el que estableix l'article 35 del TRET, la realització d'hores extraordinàries es compensarà amb 1 hora i mitja en temps de descans, en els termes fixats en el text legal o acumulant al període de vacances. Es respectaran aquells acords existents a les empreses que, en còmput general, estableixin condicions més beneficioses a les aquí descrites.
Girona	La realització d'aquestes hores ha de ser voluntària i de conformitat al que preveu la legislació vigent. Les hores extraordinàries podran ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; en el cas que s'abonin, el preu ha de ser el que resulti d'aplicar un 30% a l'hora ordinària. Durant la vigència del conveni i sense perjudici que puguin pactar les empreses i els representants de les persones treballadores, el 50% de les hores extraordinàries que es realitzin es compensaran amb períodes de descans retribuïts.
Lleida	Les hores extraordinàries es limitaran al mínim imprescindible. Quan per necessitats previsibles es realitzin, tindran un increment, ja sigui en temps de descans o bé en compensació econòmica, per acord entre les parts, com a mínim del 75% sobre el preu/hora normal. Las hores en diumenge, festiu o després de les deu de la nit, tindran un increment mínim del 150% sobre el preu/hora normal. Càlcul de la hora ordinària: hora ordinària= total retribucions/1.798h.
Tarragona	D'acord amb l'establert a l'article 35 de l'Estatut del treballadors, la realització d'hores extraordinàries es compensarà amb 1 hora i mitja en temps de descans, en els termes fixats en el text legal o mitjançant l'acumulació al període de vacances. Es respectaran aquells acords existents a les empreses que, en còmput general, estableixin condicions més beneficioses a les aquí descrites.

Article 34

Salari

S'estableixen les taules salarials pels anys de vigència del present Conveni a l'annex 1 adjunt al present text convencional.

Article 35

Gratificacions extraordinàries

En relació a les gratificacions extraordinàries s'estarà al que estableix el següent detall, en atenció a la província:

Barcelona	Les empreses afectades pel present Conveni, abonaran a les persones treballadores una gratificació de caràcter extraordinari, en la quantia de trenta dies de salari base i plus vinculació, quan procedeixi, en les següents dates: 22 de març, 22 de juny i 15 de desembre. Les tres gratificacions extraordinàries previstes en aquest article podran prorratejar-se mitjançant acord previ i majoritari entre empresa i persones treballadores. Les empreses que hagin vingut abonant aquestes gratificacions de forma prorratejada ho podran seguir fent.
Girona	Les persones treballadores vinculades al present conveni tindran dret a tres gratificacions extraordinàries, que són les de Nadal, juny i beneficis. Les meritades gratificacions seran pagades en els mesos de març, juny i desembre, respectivament, i el seu import és el d'una mensualitat de salari base, en el seu cas, antiguitat.
Lleida	Les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu percebran tres pagues extraordinàries. Les de juny i desembre s'estableixen en un mes de salari base més el plus de vinculació. La de beneficis, que s'abonarà en març, s'estableix en una mensualitat del total del elements salarials que la persona treballadora rebi. Es respectaran les condicions més favorables i beneficioses que tingui actualment la

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	persona treballadora.
Tarragona	S'estableixen tres pagues de meritació superior al mes: estiu, Nadal i beneficis, amb l'import d'una mensualitat, a raó del salari del present conveni per cadascuna, per tot el personal. Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries són: paga extraordinària d'estiu de l'1 de juliol a 30 de juny; paga extraordinària de Nadal, el 15 de desembre; paga de beneficis, de l'1 de gener a 31 de desembre. L'abonament és respecte a la de Nadal en la data de costum del mes de desembre. Respecte a la d'estiu, en el mes de juny, i la de beneficis en el mes de març. Pel seu càlcul es computarà el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. Es prorratejarà en còmput anual els períodes de meritació inferiors a un any. Els períodes en els que el treballador/a hagi estat en situació d'incapacitat temporal, es deduiran del total meritat. Totes les pagues extraordinàries són susceptibles de prorrateig i abonament mensual, en cas d'acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, o bé, entre l'empresa i les persones treballadores afectades.

A totes les províncies afectades per l'àmbit territorial del present Conveni col·lectiu, les empreses abonaran la Paga Extraordinària de Nadal el 15 de desembre de cada any.

Les empreses podran prorratejar el pagament de les pagues extraordinàries de les persones treballadores, sempre que així ho pacten amb els representants de les persones treballadores.

Article 36

Incrementos salarials

2023: Increment del 4,00% sobre les taules salarials del 2022 i amb efectes de 01/01/2023 i de conformitat amb les taules de l'annex 1. Clàusula de revisió: si l'IPC a desembre de 2023 és superior a l'increment fix pactat, s'incrementaran les taules salarials per la quantia equivalent al diferencial entre tots dos valors i, en tot cas, amb un topall de l'1%. Aquesta revisió s'aplicarà amb efectes 01/01/2024.

2024: Increment del 3,00% sobre les taules salarials del 2023 i amb efectes de 01/01/2024. Clàusula de revisió: si l'IPC a desembre de 2024 és superior a l'increment fix pactat, s'incrementaran les taules salarials per la quantia equivalent al diferencial entre tots dos valors i, en tot cas, amb un topall de l'1%. Aquesta revisió s'aplicarà amb efectes 01/01/2025.

2025: Increment del 3,00% sobre les taules salarials del 2024 i amb efectes de 01/01/2025. Clàusula de revisió: si l'IPC a desembre de 2025 és superior a l'increment fix pactat, s'incrementaran les taules salarials per la quantia equivalent al diferencial entre tots dos valors i, en tot cas, amb un topall de l'1%. Aquesta revisió s'aplicarà amb efectes 01/01/2026.

Els endarreriments corresponents als increments establerts en el present Conveni col·lectiu s'hauran d'abonar en el període comprès entre la signatura del conveni i els dos mesos posteriors a la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 37

Conceptes salarials-plusos

En relació als plusos s'estarà al que estableix el següent quadre, en atenció a la província:

Tarragona	
Plus de conductor de	El personal rebrà un plus mensual reflectit en la taula salarial, actualitzant-se amb ella, sempre que la seva activitat habitual sigui la de conduir carretons elevadors. Aquest plus és absorbible i compensable

CVE-DOGC-A-24011002-2024

carretons elevadors	per aquelles quantitats que es rebin en concepte de prima per aquest motiu. La quantitat s'abonarà de conformitat amb les taules de l'annex 1.
Plus de vinculació	Aquest plus té caràcter de complement personal, només per les persones treballadores que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997. No és compensable ni absorbible i es revaloritzarà anualment amb el mateix increment que es pacti pel salari base.
Complements per desplaçament	En cas que una persona treballadora sigui destinada per l'empresa a un altre centre de treball i aquest es trobi allunyat a més de dos quilometres dels casc urbà de la localitat on presta els seus serveis, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per desplaçar-se, i l'horari es coincideix fins mitja hora. D'altra manera, si no es donen les dues condicions anteriors, l'empresa li abonarà, en concepte de quilometratge i si utilitza el seu vehicle privat per desplaçament, 0,19 euros per quilòmetre. El major temps invertit que traspassi la mitja hora es computarà com a temps de treball.
Dietes	Les persones treballadores percebran la compensació per les despeses normals justificades per concepte de dietes.
Nocturnitat	Nocturnitat: les persones treballadores que prolonguin la seva jornada sobrepasant les 22 hores i com a màxim fins les 6 hores, rebran un increment salarial del 15% sobre el seu salari conveni/hora en aquelles que es realitzen dins d'aquest període de temps. S'exclouen d'aquest concepte aquells treballs que siguin típicament nocturns o els que, al moment de fixar el seu salari, es va tenir en compte aquesta circumstància. Es respectaran aquells acords existents a les empreses que, en còmput general, fixen condicions més beneficioses a les aquí descrites.

Lleida	
Plus de vinculació	Les quantitats que en aquest moment es perceben per concepte de plus de vinculació (anteriorment antiguitat), s'abonaran com a plus personal, que no podrà ser absorbible ni compensable per altres conceptes i es revaloritzarà amb els increments pactats en el present conveni.
Plus aparadoristes	El personal que sense disposar de la categoria d'aparadorista, faci de manera manual habitual aquesta feina als establiments, tindrà dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10% del salari de conveni.
Plus de transport	Durant la vigència d'aquest Conveni i com a compensació i pagament de les despeses de locomoció, s'estableix per tots els nivells, un plus de transport per import de 65,16 euros mensuals. Aquest import no tindrà la consideració de salari.
Dietes	Les quantitats no justificades en concepte de dietes, per l'any 2023, seran les següents: Esmorzar: 2,30 euros Dinar: 8,62 euros Sopar: 7,88 euros Dormir fora de casa: 12,25 euros Per als anys 2024 i 2025, la Comissió Mixta determinarà abans del 31 de gener de cada any les quanties corresponents de conformitat amb les previsions contingudes en l'article 36 del present Conveni.
Despeses de locomoció.	Aquelles persones treballadores, que a petició de l'empresa i de forma voluntària, es desplacin amb vehicle propi, percebran durant l'any la vigència del present conveni la quantitat de 0,19 euros per quilòmetre efectuat i justificat, així com l'import dels peatges de l'autopista.
Plus de càrrega i descàrrega	Els conductors col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de les mercaderies i aquells que conduixin vehicle amb una càrrega màxima superior a 2.500 quilos percebran per l'any 2023 un plus de 1,07 euros per dia treballat. Per als anys 2024 i 2025, la Comissió Mixta determinarà abans del 31 de gener de cada any les quanties corresponents de conformitat amb les previsions contingudes a l'article 36 del present Conveni.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Barcelona	
Plus vinculació	Les persones treballadores que a 1 de gener de 2007 tinguessin plus de vinculació, com garantia ad personam, aquest se'ls actualitzarà cada any amb l'increment de conveni i la revisió salarial, si procedeix.
Plus de càrrega i descàrrega	Els xofers col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de mercaderies, i els que es trobin en possessió del permís de conduir de primera classe se'ls concedirà un plus de càrrega i descàrrega diari segons taula salarial de conformitat amb l'annex 1, sempre que no cobrin primes, comissions o el seu treball sigui mesurable. Les empreses organitzaran la distribució de les mercaderies mitjançant transports servits per un xofer i un ajudant quan efectuïn serveis de repartiment en vehicles amb capacitat de càrrega de 1.000 kg. Quan la càrrega vagi en pales o sobre roll container i equipat el camió amb plataforma elevadora, podrà anar el xofer sol.
Premio de antiguitat	La persona treballadora, al complir en la plantilla de l'empresa 20 anys de serveis ininterromputs, així com al complir 30 anys també en les mateixes condicions, percebrà els premis, la quantia dels quals s'estableix a la taula salarial de conformitat amb l'annex 1.
Plus de nocturnitat	Les persones treballadores que perllonguin la seva jornada sobrepasant les 22 hores i com a màxim fins les 6 hores, percebran un increment salarial del 15% sobre el seu salari hora en les que es realitzin dins d'aquest període de temps. S'exclouen d'aquest concepte aquells treballs que siguin típicament nocturns o els que en el moment de fixar el seu salari es va tenir en compte aquesta circumstància. Igualment, qualsevol pacte que es produeixi de comú acord, entre empreses i persones treballadores, respecte a la compensació horària, o una altre modalitat, no li serà d'aplicació.
Plus de carretons elevadors i preparadores-elevadores	La persona treballadora que tingui com a treball habitual, i no esporàdic, l'ús dels carretons enunciats, percebrà un plus segons la taula salarial de conformitat amb l'annex 1 per jornada de treball, sempre que no percebi una altre prima per aquest concepte.
Desplaçament	Les persones treballadores que per necessitat del seu treball tinguin la necessitat de desplaçar-se, percebran 0,19 euros/km.

Girona	
Plus distància i desplaçament	S'acorda la creació del plus distància i desplaçament de manera generalitzada per totes les persones treballadores, per compensar e indemnitzar, de manera genèrica, les despeses i el temps de desplaçament que inverteixin en anar al seu centre de treball. La quantia d'aquest plus ve determinada en les taules salarials de conformitat amb l'annex 1. El plus de transport es percebrà íntegrament, amb independència del número d'hores laborables fixades en els contractes de treball.
Antiguitat	El complement personal d'antiguitat queda substituït pel plus vinculació a l'empresa i deixarà de meritarse a partir del 31 de desembre de 1994. El personal que estigui donat d'alta a l'empresa a partir del 31 de desembre de 1994 no té dret a percebre aquest plus de vinculació. A l'annex 1 s'adjunten les quantitats a percebre pel plus de vinculació en virtut del lloc de treball i la data d'ingrés a l'empresa.
Plus per coneixement d'idiomes	Les persones treballadores amb coneixements acreditats, davant l'empresa, d'una o més llengües estrangeres, sempre que aquest coneixement sigui requerit i pactat amb l'empresa, percebran un augment del 10% del seu salari base per cada idioma o llengua que acreditin conèixer i que es requereixi per l'exercici de la seva feina.
Gratificació	El personal que, no estant classificat com aparadorista, tingui, no obstant, amb caràcter normal la

CVE-DOGC-A-24011002-2024

especial per ordenació d'aparadors	funció d'ornamentar aparadors, té dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10% del seu salari base i a l'augment per anys de servei.
Plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem	Aquest plus no el rebran aquelles persones treballadores que, de forma específica i habitual, utilitzin per la seva feina màquines elevadores o transport de magatzem que tingui cura de la vigilància del manteniment i facin un ús adequat de la màquina que utilitzin. El seu import, per la vigència d'aquest conveni, és el que queda fixat en les taules salarials.
Plus per treballs tòxics, insalubres o perillosos	Totes les activitats o manipulacions que comportin penositat, toxicitat, insalubritat o perillositat, es regiran per les disposicions legals sobre aquesta matèria i han de ser objecte de regulació en els reglaments de règim intern de les empreses. El personal que treballi en càmeres frigorífiques més d'un 25% de la seva jornada laboral habitual, amb independència que es doni la roba adequada per la seva comesa, rebran un plus del 25% del seu salari.
Dietes	El personal que dins de la seva jornada laboral es desplaci del seu centre de treball per motius laborals ha de ser indemnitzat per les despeses que justifiqui. Quan per necessitat laboral les persones treballadores hagin de desplaçar-se amb vehicle propi rebran una indemnització de 0,19 euros per quilòmetre. A efectes de la comptabilització de les despeses de desplaçament s'entendrà que es produeixen quan la persona treballadora afectada se li ordeni la prestació del treball en un centre diferent a l'habitual i sempre que representi més de 10 quilòmetres i en un municipi diferent. Aquest article no afectarà al personal contractat com plantilla flotant o itinerant. Les parts podran establir mitjançant pactes individuals altres formes de compensar les despeses.
Comissions	Les empreses, quan en funció de les vendes fixin percentatges de comissió per les persones treballadores, han de donar a conèixer les taules de percentatges als representants legals de les persones treballadores o, en el seu defecte, a les persones treballadores interessades. La quantia i altres criteris per l'aplicació de les comissions es negociarà anualment en funció del conjunt de circumstàncies que conformen la situació i la realitat del negoci.
Plus de responsabilitat	Les persones treballadores que de manera habitual tinguin encomanades funcions pròpies d'un lloc de treball superior percebran un plus quantia, el qual haurà de ser el resultat d'incrementar en un 15% el seu salari base.
Paga de fidelitat	Les persones treballadores, vinculades al present Conveni col·lectiu, tindran dret a percebre en concepte de paga de fidelitat, sempre que a títol individual no superin el percentatge d'absentisme, referit a l'annex 1 en cadascun dels anys de vigència del present conveni. D'aquest concepte es descomptaran aquelles hores no treballades ja sigui per accident laboral, llicència legal, permisos per naixement o situacions que d'ella se'n derivin o el temps dedicat a rebre tractaments oncològics. Els imports bruts a percebre per aquest concepte, per cadascun dels nivells salarials i cadascun dels anys de vigència del Conveni, queden reflectits a l'annex 1. L'import d'aquesta gratificació/paga, s'inclourà en la nòmina de gener de l'any següent sobre el que s'ha realitzat el còmput d'absentisme. Les persones treballadores, que superin l'absentisme establert en cada any de vigència del Conveni, podran recuperar-lo dins del mateix any, sol·licitant per escrit a l'empresa i amb temps suficient. En cas que l'empresa no doni resposta en el termini de 20 dies naturals a la sol·licitud, el treballador/a consolidarà la percepció de la totalitat de la gratificació/paga. Les empreses podran pactar, amb els seus propis Comitès d'empresa o Delegats de Personal, el prorrateig d'aquesta paga, distribuïda en les dotze mensualitats de la nòmina. El dret a percebre aquesta gratificació/paga el tenen, en proporció al temps de contracte, aquells que hagin estat en l'empresa en un període inferior a un any, i es farà efectiva junt amb la liquidació que els hi correspongui. Les quantitats a percebre en concepte de paga de fidelitat son les reflectides en l'annex 1 per a l'any 2023. Per als anys 2024 i 2025, la Comissió Mixta determinarà abans del 31 de gener de cada any les quanties corresponents de conformitat amb les previsions contingudes en l'article 36 del present Conveni.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Plus de presència i imatge	El desenvolupament de l'activitat comercial i el servei al públic de les persones treballadores vinculades al present conveni presenta una idiosincràsia unida al tracte directe amb el públic en general i, per aquesta raó, la presència i la imatge de cara al públic es converteix en un element indispensable e inherent a la prestació d'un bon servei al client. Per aquest motiu es crea un plus de presència e imatge amb l'objectiu d'indemnitzar a les persones treballadores per les despeses que puguin ocasionar en motiu de la seva feina i que, genèricament es poden definir com a despeses derivades en la roba (independentment del número de peces de treball que l'empresa faciliti), manteniment i neteja d'aquesta i dels uniformes entregats per l'empresa, a més dels complements com poden ser: corbata, gorra, etc. I maquillatge, pintura, perfumeria etc. L'import del mencionat plus ve fixat per cada lloc de treball i de conformitat amb les taules salarials de l'annex 1. El plus es percebrà íntegrament, amb independència del número d'hores laborables fixades en el contracte de treball.
----------------------------	---

Article 38

Altres conceptes salarials i condicions de treball

Barcelona	Roba de treball.- El personal de les empreses afectades per aquest conveni se'ls proveirà, cada any, de dos uniformes adequats, un a l'hivern i l'altre a l'estiu, per a cada feina específica. En les feines que ho requereixin, d'acord amb la legislació vigent, es proveirà de calçat. Descompte en compres.- El personal comprés en el present conveni, gaudirà d'un descompte del 7% en totes les compres dels articles que no estiguin d'oferta i que efectui l'empresa en la qual desenvolupa la seva activitat, o en aquelles del mateix grup que aquest determini, fins un màxim de 600 euros mensuals no acumulats. Aquest descompte és exclusivament personal i sempre que estigui destinat al consum propi. Aquestes vendes s'efectuaran en els formats i unitats de venda que tingui establerta l'empresa. Amb l'objectiu de no pertorbar la programació de subministraments i existències, la direcció i la representació legal de les persones treballadores acordaran les normes d'organització per efectuar les compres. Treballar en càmeres.- En el que fa referència al fred, així com el que respecta amb el personal que treballa en càmeres, s'estarà la que disposa la legislació vigent en cada moment. Comissions.- El salari establert pels venedors inclou una Comissió segons la taula salarial establerta a l'annex 1. Si perceben comissió, la quantitat abans referida tindrà la consideració de a compte, tenint dret a percebre l'excés d'aquesta quantitat en cas d'existir.
Lleida	Roba de treball.- A les persones treballadores que correspongui, dels compresos en aquest conveni, se'ls proveirà obligatòriament, per part de l'empresa, d'uniformes o altres peces de roba, en concepte d'uniforme, de les conegudes i típiques per la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús ve aconsellant. La provisió de les esmentades peces de roba s'haurà d'entregar a l'inici de la relació laboral entre les empreses i les persones treballadores en número de dues peces, les quals es reposaran anualment successives de manera convenient o almenys, en la meitat d'elles. Descompte en compres.- Les empreses estan obligades a vendre al seu personal, pel seu consum personal i dels seus familiars que convisquin amb ells, aquells productes que es venguin a l'establiment, a preu de cost més despeses generals. Tauler d'anuncis. Les empreses afectades pel present conveni posaran a disposició dels Comitès d'Empresa i Delegats de Personal o, en la seva absència, de les persones treballadores, un tauler d'anuncis per fixar qualsevol informació referent a les matèries d'interès sindical, on es col·locarà un exemplar del conveni per el coneixement de les persones treballadores.
Girona	Festius.- Pel que fa als festius, ha de ser norma reguladora el calendari oficial vigent aprovat per la Direcció General de Comerç del Departament de la Generalitat de Catalunya per cada any, amb la inclusió de les festes locals també aprovades pel citat organisme oficial. Si aquestes festes coincideixen en dia de mercat setmanal i es treballa, les hores treballades s'han d'abonar addicionant un 35% al preu hora convencional. Els centres de treball que habitualment no treballen els diumenge i ho facin puntualment, les hores treballades (si estan fora de la jornada setmanal) s'han d'abonar addicionant un 30% sobre el preu hora convencional. Les empreses poden pactar amb el seu personal qualsevol fórmula que signifiqui una millora en el preu d'aquestes hores o bé, compensar-les amb temps de descans. Personal que es dedica a l'auto venda.- El personal que, conduint un vehicle de l'empresa, s'encarrega de realitzar la venda, distribució i el cobrament fins el final de les rutes encarregades per l'empresa, encara que estigui en possessió del permís de conduir de primera classe, ha de ser equiparades al nivell retributiu

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	de l'oficial d'oficis diversos. En el cas que un conductor professional al servei de l'empresa pateixi un accident qualificat de laboral i com a conseqüència d'això li sigui retirat temporalment el permís de conduir, l'empresa l'haurà d'ocupar durant aquest temps en un altre lloc de treball. Roba de treball.- L'empresa ha de proveir obligatòriament a les persones treballadores d'uniforme, sabates o altres peces de roba, en concepte d'útils i treball, de les conegudes típiques per la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús aconsella. La provisió d'aquestes peces de roba s'ha de realitzar a l'inici de l'activitat laboral entre l'empresa i la persona treballadora en el número de dues peces, que es renovaran en anualitat successives de manera convenient o almenys la meitat. Descomptes en compres.- La persona treballadora té dret a adquirir de l'empresa on tenen la relació laboral, els articles o productes destinats exclusivament al seu ús personal, amb un descompte del 7% i fins un límit màxim de 500 euros de compra mensual per treballador/a; s'exceptuen d'aquest dret aquells productes que ja tinguin sobre el seu preu qualsevol tipus de descompte. Tauler d'anuncis. Les empreses afectades pel present conveni posaran a disposició dels Comitès d'Empresa i Delegats de Personal, o en la seva absència, de les persones treballadores, un tauler d'anuncis per fixar qualsevol informació referent a matèries d'interès sindical, on es col·locarà un exemplar del conveni per coneixement de les persones treballadores.
Tarragona	Roba de treball.- L'empresa ha d'entregar, a la totalitat del personal, dues peces de roba a l'any, com a mínim, adequades a les funcions que desenvolupa. S'ha de renovar, a raó d'una cada sis mesos i amb la obligació del personal d'utilitzar les peces de treball ressenyades. En els casos de treballs específics, com el de les càmeres frigorífiques, hauran les peces necessàries i d'ús comú per que el personal que realitzi aquestes funcions estigui protegit adequadament. Així mateix, el personal de repartiment té dret a una peça d'abric amb una duració mínima d'un any i amb la obligació de donar-li ús i retornar la peça utilitzada un cop en rebí una de nova. Tauler d'anuncis. Les empreses afectades pel present conveni posaran a disposició dels Comitès d'Empresa i Delegats de Personal, o en la seva absència, de les persones treballadores, un tauler d'anuncis per fixar qualsevol informació referent a matèries d'interès sindical, on es col·locarà un exemplar del conveni per coneixement de les persones treballadores.

Article 39

Assegurança d'accidents

La protecció d'assegurances d'accidents vindrà determinada en funció del territori, d'acord amb el que s'exposa a continuació:

Barcelona	Assegurança d'accidents. Les empreses concertaran una assegurança d'accidents individual o col·lectiva que garantirà a les seves persones treballadores i demès persones vinculades, ressenyades individualment a partir del moment d'alta en l'empresa, durant les 24 hores del dia i tots els dies de l'any la percepció de 34.000€ per sí mateix o pels seus beneficiaris en els supòsits de defunció o invalidesa per graus absoluts i/o total per la seva professió habitual que a aquests efectes queden equiparades. Les empreses que incompleixin aquesta obligació concorreran en les responsabilitats corresponents.
Girona	Indemnització per invalidesa o mort per accident. Les empreses han d'establir de la manera que considerin més idònia una assegurança de 28.500 euros, a favor de les persones legalment beneficiàries de les persones treballadores que pateixin un accident que comporti la defunció o la invalidesa en els graus de total, absoluta i gran invalidesa. Aquest accident ha d'haver tingut lloc exclusivament durant la prestació del treball o in itinere. Les empreses estaran obligades a contractar una assegurança de vida per valor de 43.000 euros, per defunció per totes les persones treballadores afectades per aquest conveni majors de 45 anys i amb més de 10 anys d'antiguitat.
Lleida	Assegurança d'accidents. Les empreses afectades per aquest conveni estan obligades, durant la vigència d'aquest, a subscriure per les seves persones treballadores una assegurança per accidents que cobreixi les garanties en cas de defunció e incapacitat absoluta en 20.330 euros i 24.642 euros, en cada cas. L'assegurança cobrirà les 24 hores del dia i s'exposarà una còpia del mateix en un lloc visible del centre de treball.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Tarragona	Assegurança d'accidents. L'assegurança pels casos de defunció derivada d'accident de treball o comú queda fixat en la quantitat de 20.000 euros que les empreses hauran de tenir contractades. Ajuda defunció. En cas de defunció del treballador/a, per malaltia derivada de qualsevol causa, l'empresa abonarà als drethavents, la suma de dos mensualitats de salari de conveni, que s'incrementaran a quatre mesos si la defunció es produeix per accident laboral, sempre que en ambdós supòsits el treballador/a acrediti una antiguitat superior a dos anys.
-----------	---

Article 40

Retirada de carnet

Només per aquelles empreses i persones treballadores que prestin serveis a la província de Barcelona i Tarragona, s'estableix que en cas de retirada de carnet als xofers, derivada de multes d'aparcament o d'altres causes imputables a l'empresa, aquesta es compromet a mantenir a la persona treballadora sancionada el seu salari i proporcionar-li una altre feina.

Article 41

Llicències, permisos i excedències

1-. Llicència retribuïda. El treballador/a, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a percebre el salari pels motius i el temps que a continuació s'indiquin.

En tot cas, les parelles de fet tindran el mateix tractament a l'efecte de llicències que una parella de dret. S'entendran com a "parella de fet", en virtut del que es disposa en els articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya, relatiu a les persones i a la família:

- a) Les parelles que convisquin durant més de 2 anys ininterromputs
- b) Les parelles que durant la seva convivència hagin tingut un/a o diversos/as fills/filles
- c) Les parelles que formalitzin la seva relació com a parella estable en escriptura pública

Les llicències que regula el present conveni no impediran en cap cas que es gaudeixin les establertes a l'article 37.3 ET, operant aquelles com a dret mínim i les que aquí es regulen, com complementaries o com a millora si superen les de l'article 37.3 del ET.

Barcelona	La persona treballadora, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius i pels temps següents: a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formalització de parella de fet. b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Exclusivament en cas d'hospitalització, el permís podrà gaudir-se de manera interrompuda sempre que persisteixi el fet causant. c) Cinc dies per la defunció del cònjuge o parella de fet i fills o filles. d) Dos dies per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat diferents al cònjuge o parella de fet i fills o filles. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. e) Un dia per matrimoni de pares, fills o germans. f) Dos dies consecutius per trasllat del domicili habitual. En cas que es produeixi un segon trasllat del domicili habitual dins del mateix any, es tindrà dret a un dia de permís retribuït. g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu. Quan estigui previst en una norma legal o convencional un període determinat, s'establirà el que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.
-----------	---

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut, en més del 20 per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència, regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. En el supòsit que la persona treballadora, pel compliment del deure o càrrec, rebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al qual tingui dret en l'empresa. h) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legal o convencionalment. i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball. j) Pel temps indispensable per a assistir a exàmens oficials, aportant certificació en finalitzar el mateix. k) I qualsevol altre que quedi contemplada a la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
--	---

Girona	a) Dos dies consecutius per trasllat del domicili habitual. En cas que es produeixi un segon trasllat del domicili habitual dins del mateix any, es tindrà dret a un dia de permís retribuït. b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Exclusivament en cas d'hospitalització, el permís podrà gaudir-se de manera interrompuda sempre que persisteixi el fet causant. c) Cinc dies per la defunció del cònjuge o parella de fet i fills o filles. d) Dos dies per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat diferents al cònjuge o parella de fet i fills o filles. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. e) Per al que es refereix a les parelles de fet, únicament serà aplicable el paràgraf anterior i posterior a aquelles parelles de fet compleixin els requisits establerts en l'apartat 1 del present article. Aquelles parelles que ho acreditin gaudiran de 15 dies de permís des del moment en què es compleixin els requisits exigits per a la consideració de parella de fet. f) Totes les persones treballadores podran anar al metge o acompanyar un familiar fins a segon grau quan sigui necessari, sempre que després es recuperi el temps invertit en aquests quefers; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part de les pròpies persones treballadores, suposat en el qual no serà necessari recuperar les hores invertides. g) Les persones treballadores disposaran d'un dia de permís retribuït a fi de participar i assistir a la celebració del matrimoni de familiars de primer i segon grau de consanguinitat i de primer grau d'afinitat. A més, en els casos dels enllaços esmentats, el treballador/a podrà gaudir, havent-lo sol·licitat, d'un màxim de 3 dies de permís no retribuït. No obstant això, i sense perjudici de la seva inclusió en el present article, per al cas de Girona s'estableix un permís no retribuït d'un màxim de tres dies laborals l'any, sense dret a retribució, que podrà dedicar-se a assumptes propis sense més justificació, podent gaudir-los d'una sola vegada, sense que en cap cas es pugui utilitzar per a ampliar períodes de vacances, ni com a pont entre dies festius, excepte en cas de conformitat de l'empresa.
--------	--

Lleida	2 dies d'assumptes propis l'any, de caràcter retribuït i no recuperable. Aquests dies no podran acumular-se ni a les vacances ni a ponts ni tampoc en vespres de festius (excepte diumenges) que marca el calendari laboral. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Exclusivament en cas d'hospitalització, el permís podrà gaudir-se de manera interrompuda sempre que persisteixi el fet causant.
--------	--

CVE-DOGC-A-24011002-2024

En cas de defunció del cònjuge o parella de fet i fills o filles les persones treballadores podran gaudir d'un permís retribuït de 5 dies.

Dos dies per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat diferents al cònjuge o parella de fet i fills o filles. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

Dos dies consecutius per trasllat del domicili habitual. En cas que es produeixi un segon trasllat del domicili habitual dins del mateix any, es tindrà dret a un dia de permís retribuït.

Tarragona	Les persones treballadores tenen dret a l'esmentada llicència en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa, amb l'antelació suficient: a) Vint dies naturals per matrimoni, o formalització de parella de fet, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. Si no es reuneix aquest últim requisit, la llicència és de quinze dies. b) Deu mitjos dies per a l'examen del permís de conduir. c) L'empresa concedeix, també, permisos per a exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèvia i posteriorment la seva compareixença. d) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Exclusivament en cas d'hospitalització, el permís podrà gaudir-se de manera interrompuda sempre que persisteixi el fet causant. e) Cinc dies per la defunció del cònjuge o parella de fet i fills o filles. f) Dos dies per la defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat diferents al cònjuge o parella de fet i fills o filles. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. g) Pel temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal comprès l'exercici del sufragi actiu. h) Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans del treballador/a. En els casos de matrimoni de familiars de segon grau, 1 dia per una única vegada l'any. i) Dos dies consecutius per trasllat del domicili habitual. En cas que es produeixi un segon trasllat del domicili habitual dins del mateix any, es tindrà dret a un dia de permís retribuït. j) Les persones treballadores que ho sol·licitin, tenen dret en un dia de festa l'any, per assumptes propis, amb caràcter retribuït i no recuperable. Serà necessari acordar la data en què es gaudirà entre les dues parts. k) En el cas de naixements de fills prematurs i que, per qualsevol causa, hagin d'estar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb disminució proporcional del salari. l) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples
-----------	--

Quan el fet causant d'un permís retribuït coincideixi en dia no laborable per a la persona treballadora, l'inici del permís retribuït començarà el dia laborable immediatament posterior al fet causant.

No correspondrà gaudir de permisos retribuïts quan el fet causant tingui lloc durant un període de vacances de la persona treballadora o quan es trobi en qualsevol situació de suspensió del contracte de treball.

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. Les persones treballadores tindran dret al fet que sigui

CVE-DOGC-A-24011002-2024

retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme al que s'estableix en Conveni col·lectiu o, en defecte d'això, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència.

2. Excedències

a. Excedència voluntària. Les persones treballadores amb un any de servei a l'empresa podran sol·licitar l'excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no major a cinc anys, no computant-se el temps que duri aquesta situació a cap efecte, i sense que en cap cas es pugui produir en els contractes de duració determinada.

Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim de 10 dies.

La persona treballadora que no sol·liciti el reingrés abans de la finalització de la seva excedència voluntària, causarà baixa definitiva a l'empresa. Per acollir-se a una altra excedència voluntària la persona treballadora haurà de cobrir un nou període de com a mínim un any de servei efectiu a l'empresa.

Quan la persona treballadora ho sol·liciti, el reingrés estarà condicionat a que hi hagi vacants en el seu grup professional i lloc, si no existís vacant en el lloc i si en un lloc inferior del grup professional propi o inferior grup, l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça fins que es produeixi una vacant en el seu grup professional o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

b. Excedència per cura de fills. En l'excedència per cura de fills, les persones treballadores tindran dret a un període per cura de fills, no superior a tres anys, per atendre a la cura de cada fill, tant quan sigui per naturalesa com per adopció o acolliment, a contar des de la data del naixement d'aquest, o data d'adopció o acolliment. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas posarà fi al que venia gaudint. Quan el pare i la mare treballin en la mateixa empresa, per raons motivades i justificades de funcionament de la mateixa, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani.

El període en el que la persona treballadora es trobi en situació d'excedència conforme el que estableix aquest paràgraf serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per la Direcció de l'empresa, especialment en ocasió a la seva reincorporació.

Durant els dos primers anys d'excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reincorporació serà a una activitat i/o lloc de treball del mateix grup professional.

c. Excedència especial. Es podrà concedir a la persona treballadora una excedència fins un màxim d'un any, amb reingrés automàtic i les mateixes condicions de treball, per atendre malaltia de caràcter greu o tractaments oncològics a familiars fins a 2º grau d'afinitat o consanguinitat. A aquest fi quedarà justificat el caràcter de la malaltia o tractament oncològic, mitjançant certificat mèdic oficial.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

d. Excedència forçosa. S'estarà al que disposa la legislació vigent sobre aquesta matèria. Es concedirà a les persones treballadores que hagin estat designades o electes per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, i a aquelles que ostentin càrrecs electes a nivell provincial, autonòmic o superior en les organitzacions sindicals més representatives segons el previst en l'article 9.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical. La sol·licitud d'excedència forçosa es comunicarà a l'empresa amb 30 dies d'antelació a la seva efectivitat, sempre que el motiu de l'excedència ho permeti.

e. Permís no retribuït per adopció. Les persones que es troben en procés d'adopció o acollida preadoptiva o permanent podran sol·licitar un permís no retribuït amb durada de fins a 30 dies naturals quan l'adopció o acollida sigui en territori nacional, fins a 60 dies naturals quan es tracti d'acollida internacional i fins a 90 dies naturals, que podran gaudir-se en períodes mínims de 15 dies, amb un màxim de 3 períodes, quan es tracti d'adopció internacional.

3. Reduccions de jornada i acumulació del permís per cura del lactant

Els qui per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directe algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directe d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període per gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats anteriors correspondran a la persona treballadora, dins de la seva jornada ordinària.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, tindrà dret a una reducció de jornada de treball per la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes, i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga duració i requereixi la necessitat de la seva cura directe, continuada i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o el Departament de benestar social. Aquesta reducció de jornada podrà acumular-se en jornades complertes a elecció de la persona treballadora.

Quan la persona opti per l'acumulació del permís per cura del lactant, aquesta acumulació es quantifica en 15 dies hàbils, que podrà ajuntar a la prestació per naixement i cura de menor i al període de vacances.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

4. Les persones treballadores tindran dret a un permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any fins el moment en que el menor compleixi vuit anys.

Aquest permís, que tindrà una duració no superior a vuit setmanes, continues o discontinues, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial segons l'establert reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes i dones, sense que pugui transferir-se el seu gaudiment.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data de inici i finalització del gaudiment o, si escau, dels períodes de gaudiment, havent-ho de comunicar a l'empresa amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, a excepció de situacions de força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En cas de que dos o mes persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant en els quals el gaudiment del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà endarrerir la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver-hi ofert una alternativa de gaudiment igual de flexible.

Article 42

Situacions d'Incapacitat Temporal

En relació amb els complements d'Incapacitat Temporal (IT), s'estarà al que es disposa en cadascuna de les províncies, tal i com s'indica a continuació:

Barcelona	Les persones treballadores afectades pel present conveni, en cas d'accident percebran el 100% del salari de la nòmina. En cas de malaltia percebran el 100% del salari de la nòmina i se'ls descomptarà la quantitat establerta a la taula salarial a raó de 25,5 dies per mes complert o el seu equivalent prorratejat. En cas d'intervencions quirúrgiques o internaments a la UCI o UVI, la persona treballadora percebrà el mateix que en cas d'accident.
Girona	En els processos de baixa per IT, derivats de malaltia comú o accident no laboral, l'empresa complementarà el 100% del salari a partir del quart dia de baixa, amb el límit de 12 mesos. En els casos de baixa per IT derivats de malaltia professional o accident laboral, així com en casos d'hospitalització, per causa de malaltia comú o accident no laborable, l'empresa complementarà el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos. En els casos d'hospitalització, la baixa per IT haurà de ser superior a 24 hores d'ingrés hospitalari, per generar el dret al complement.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	Al personal que en cas de malaltia comú o accident no laboral no hagi complert un període de cotització de 180 dies dins dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa està obligada a satisfer la retribució bàsica fins que estigui cobert aquest període de carència.
Lleida	La persona treballadora, previ avis i justificació posterior, podrà absentar-se de la feina, amb dret a retribució, pel temps indispensable per assistir a consultes mèdiques de la persona treballadora o dels seus familiars fins a primer grau d'afinitat i consanguinitat. En cas de malaltia o accident, la persona treballadora afectada percebrà de l'empresa el complement de la prestació de la Seguretat Social fins arribar al 100% del salari real habitual fins el límit de 12 mesos.
Tarragona	En cas de malaltia comú o professional o accident, sigui o no laboral, l'empresa ha de satisfer a la persona treballadora el cent per cent de la base de cotització que en cada cas. Abonarà al seu càrrec, la diferència entre el que ha percebut la Seguretat Social i el cent per cent de la base de cotització, fins un màxim de divuit mesos.

La persona treballadora haurà d'avisar a l'empresa que es troba en situació d'incapacitat temporal i la corresponent alta mèdica el més aviat possible, tret que resulti impossible per causes justificades, amb independència que la tramitació de la baixa, confirmació o alta de la situació d'incapacitat temporal es realitzi en aplicació del Reial decret 1060/2022, de 27 de desembre, pel qual es modifica el Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos d'incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva durada.

Article 43

Hores sindicals, ús i racionalització

Sense perjudici de la legislació laboral, en relació a l'ús i gaudiment de les garanties sindicals, s'estarà al que disposa en cada circumscripció provincial, tal i com a continuació es detalla:

Barcelona	1. Les persones treballadores dins de l'empresa, tindran dret a afiliar-se lliurement a qualsevol central sindical. Les empreses no podran exercir mesures coactives ni fer cap mena d'acte ni prendre cap decisió sobre cap persona treballadora, amb intenció de subordinar la seva contractació a la seva afiliació o no a un determinat sindicat. Les empreses no podran portar a terme cap mena de discriminació sobre la persona treballadora per motius sindicals indicats en el primer paràgraf o per la seva activitat sindical. Les persones treballadores afiliades a centrals sindicals podran: - Recaptar les quotes dels seus afiliats. - Fixar publicacions referents a matèries d'interès sindical i laboral, en espais adequats per l'empresa. - Exercitar el dret de reunió d'acord amb el previst a la llei. - Acumular entre ells la reserva d'hores establerta pels representants del personal, previst a l'article 68.e) del TRET. Les hores podran ser acumulades semestralment. L'acumulació podrà realitzar-se entre la representació legal de les persones treballadores (Delegats de Personal, membres del Comitè d'Empresa) i els Delegats Sindicals a l'empresa i pertanyents a una mateixa central sindical. En cas que els representants legals de les persones treballadores acumulessin les hores sindicals, haurien de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals. e. Quan, a judici d'alguna de les parts firmants, s'entengués que, de conformitat amb el disposen els articles 12 i 13 de la Llei orgànica de llibertat sindical, donés lloc a actes que podrien qualificar-se d'antisindicals, aquesta podrà recavar la tutela del dret davant la jurisdicció competent, a través del procés de protecció jurisdiccional dels drets fonamentals de la persona. 2. D'acord amb el que preveu l'article 11, apartat 2, de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, de 2 de agost de 1985, les parts firmants del present Conveni manifesten que el mateix conta amb importants millores, tant econòmiques com socials, i per aquest motiu, la representació dels empresaris i de les centrals sindicals firmants, acorden establir el cànon sindical, descomptant a les persones treballadores del sector
-----------	---

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	que no hagin mostrat la seva disconformitat per escrit en el termini de 15 dies, des de la firma del present conveni, la quantitat de 10 euros, per una única vegada. Aquestes quantitats seran ingressades al compte bancari que, a tal efecte, indiquen les centrals sindicals.
Girona	Els Delegats de Personal o membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb la següent escala: - Empreses de 1 a 100 persones treballadores: 20 hores - Empreses de 101 a 250 persones treballadores: 24 hores - Empreses de 251 a 500 persones treballadores: 32 hores - Empreses de 501 en endavant: 40 hores El Crèdit horari especificat aquí pot ser acumulat trimestralment, prèvia comunicació a l'empresa o en la Comissió Paritària. L'empresa, amb els seus Delegats o membres del Comitè, pot pactar l'acumulació d'hores de diferents membres en un o en diversos d'ells, sense superar el màxim total d'hores disponibles. Els sindicats majoritaris, en les empreses amb una plantilla superior a 150 persones treballadores, i seguint el procediment legal previst, poden establir la figura del Delegat Sindical. Es disposa que les persones treballadores que resultin escollides per càrrecs de representació sindical en l'àmbit comarcal, i en un màxim d'un per empresa en l'àmbit territorial del present conveni, podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència.
Lleida	1. L'empresari entregarà a la representació legal de les persones treballadores una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, amb l'excepció dels contractes de relació laboral especial de l'alta direcció sobre els que s'estableix el deure de notificació a la representació legal de les persones treballadores. Amb la finalitat de comprovar el correcte contingut del contracte amb la legalitat vigent, aquesta còpia bàsica contindrà totes les dades del contracte amb excepció del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que, d'acord amb la Llei orgànica 1/1982, de 5 de maig, pogués afectar a la intimitat personal. La còpia bàsica serà entregada per l'empresari, en un termini no superior a deu dies des de la formalització del contracte, als representants legals de les persones treballadores, els quals la signaran a efectes d'acreditar que s'ha produït l'entrega. Posteriorment, aquesta còpia bàsica s'enviarà a la Oficina de Treball. Quan no hi hagi representació legal de les persones treballadores també s'haurà de formalitzar còpia bàsica i remetre's a l'Oficina de Treball. En els contractes subjectes a l'obligació de registre a l'Oficina de Treball, la còpia es remetrà juntament amb el contracte. En la resta de supòsits es remetrà exclusivament la còpia bàsica. 2. L'empresari notificarà als representants legals de les persones treballadores les pròrrogues dels contractes de treball als que fa referència l'apartat número 1, així com les denúncies corresponents als mateixos, en el termini dels deu dies següents a que tinguessin lloc. 3. Els representants legals de les persones treballadores hauran de rebre, almenys trimestralment, informació sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes, amb indicació del número d'aquests i les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, així com els supòsits de subcontractacions. 4. Els representants de l'Administració, així com els de les organitzacions sindicals i de les associacions d'empresaris que tinguin accés a la còpia bàsica dels contractes, en virtut de pertànyer als òrgans de participació institucional que reglamentàriament tinguin tals facultats, observaran un silenci professional, no podent utilitzar aquesta documentació per a finalitats diferents de les que en van motivar el seu coneixement. 5. Les accions u omissions dels empresaris contraries als drets d'informació reconeguts en l'ET, seran constitutives d'infracció greu, d'acord amb el que disposa l'article 7.7 RDL 5/2000, de 4 de agosto, sobre infraccions i sancions en l'ordre social. L'incompliment de les obligacions en matèria de tramitació dels rebuts de liquidació serà constitutiu d'infracció greu en matèria laboral i es sancionarà segons el que disposa la mencionada Llei. 6. Els representants legals de les persones treballadores gaudiran, en l'exercici de les seves funcions, de tots els drets i garanties establertes a l'Estatut dels treballadors, la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i altres legislacions vigents. Dins de l'àmbit de l'empresa, els delegats o membres del comitè podran acumular part o la totalitat de les seves hores sindicals, en un altre delegat o membre del comitè, prèvia comunicació a l'empresa dels cèdits

CVE-DOGC-A-24011002-2024

	i els que cedeixen, els quals veuran disminuït el seu crèdit horari en el mateix número d'hores cedides. Els Delegats Sindicals, Delegats de Personal i membres de Comitès de les empreses afectades pel present Conveni disposaran de les hores mensuals retribuïdes que a continuació es determinen: Delegats de Personal: 20 hores mensuals De 51 a 100 persones treballadores: 25 hores mensuals De 101 a 150 persones treballadores: 30 hores mensuals A partir de 151 persones treballadores: 35 hores mensuals Les hores mensuals cedides als delegats podran acumular-se trimestralment i hauran de consumir-se com a màxim dins dels tres mesos posteriors al mes corresponent. 7. En motiu de sufragar les despeses ocasionades per la negociació i seguiment del conveni, les centrals sindicals firmants, prèvia conformitat de la persona treballadora inclosa en l'àmbit d'aplicació del Conveni i a través dels Delegats de Personal i membres del comitè d'empresa, recaptaran la quantitat de 4,81 euros per persona treballadora, qualsevol que sigui la naturalesa del seu contracte. El cànon de negociació es podrà descomptar durant la vigència del present Conveni.
Tarragona	1. Els representants sindicals que, encara que no siguin càrrecs electes de l'empresa, acreditin prèviament i suficientment la convocatòria per assistir a congressos del sindicat, tenen dret a un permís no retribuït de com a màxim sis dies de duració durant la vigència del Conveni. Per evitar anomalies, és requisit imprescindible per tenir dret a aquest permís que cap altre treballador/a, del mateix sindicat, ho sol·liciti, i la suma de totes les peticions no excedeixi d'un per cada deu persones treballadores o fracció en total. Per exemple, en una empresa de vint i cinc persones treballadores o fracció, en total el màxim de permisos a concedir per aquest concepte és de tres. Les persones treballadores, en el si de l'empresa, tenen dret a afiliar-se a qualsevol central sindical. 2. Sistema d'acumulació d'hores. En l'àmbit de l'empresa, els Delegats de Personal o membres del Comitè d'Empresa, poden renunciar a totes les hores que la llei en qüestió els reconegui, a favor d'altres delegats o membres dels Comitès. Per què sigui efectiva la cessió de les hores, s'haurà de presentar per escrit a la Direcció de l'empresa, on figuraran els següents extrems: a) Nom del cedent i del cessionari b) Número d'hores cedides i període en què s'efectua la cessió. Ha de ser per mesos complerts, fins un màxim de sis mesos, sempre per anticipat a la utilització de les hores pel cessionari o cessionaris.

Article 44

Comitè Intercentres

1. A l'empara del que estableix l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, es podrà, per mutu acord la creació de Comitès Intercentres, com òrgan de representació col·legial, per servir de resolució de totes aquelles matèries que, excedint de les competències pròpies dels Comitès de Centre o Delegats de Personal per un determinat centre o circumscripció on fossin escollits i de qüestions que afecten a diversos centres d'una mateixa empresa, han de ser tractats amb caràcter general. D'igual manera s'atribueix al Comitè Intercentre la funció d'interlocució davant la Direcció de l'empresa en els procediments de consulta que es recullen a l'article 41 de l'E.T. Així com qualsevol altre que tingui com a referència el meritat article 41 de l'E.T., d'igual manera, assumeix les competències previstes en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors quan les mesures o reivindicacions afectin a més d'un centre.

2. El nombre màxim de membres del Comitè serà de tretze. La designació de membre del Comitè Intercentres es portarà a terme per les seccions sindicals o per les Federacions de Catalunya dels sindicats firmants. El Comitè escollit necessàriament haurà de guardar la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals obtinguts globalment al nivell de la seva representació.

3. El Comitè Intercentre es regirà en el seu funcionament per les normes establertes en l'Estatut dels treballadors pels Comitès d'Empresa, i les seves decisions en les matèries de la seva competència seran vinculants per la totalitat de les persones treballadores.

4. En matèria de formació continua, i en especial, l'exercici dels drets de participació e informació s'estarà a l'establert al Reial Decret 694/2017, de 3 de juliol, que desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, que

CVE-DOGC-A-24011002-2024

regula el sistema de formació professional per a l'ocupació a l'àmbit laboral.

Article 45

Règim disciplinari

1- Les persones treballadores podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions.

2-. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

2.1-. Faltes lleus. Es consideren faltes lleus les següents:

1. Suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 15 minuts en un mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per un motiu justificat, a no ser que quedí provada la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. Petits oblits en la conservació del gènere o material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici greu per l'empresa o s'hagués causat un risc per la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons el cas.
7. Falta de netedat en la imatge personal quan sigui de tal índole que pugui afectar al procés productiu o imatge de l'empresa.
8. No atendre a les persones amb la correcció i diligències degudes.
9. Faltar un dia de treball sense la deguda autorització o causa justificada.

2.2. Faltes greus. Es consideren com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 30 minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui es trobi en la facultat de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués la vulneració manifesta de la disciplina en el treball o d'ella se'n derives perjudici per l'empresa o per les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Oblit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fixant o firmant per ell.
5. Les discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que transcendeixi en aquest.
6. No atendre les persones amb la correcció i diligència deguda sempre que aquesta conducta ocasioni un perjudici per a l'empresa. En cas de reincidència o si la falta de correcció i diligència deguda suposa una transgressió de la bona fe contractual podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Utilitzar per ús propi articles, utensilis o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa sense autorització.
8. Realitzar, sense l'oportú consentiment, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada, de dos dies en sis mesos.
10. La comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent caràcter, dins d'un trimestre i existint sanció o amonestació per escrit.
11. Fumar fora dels llocs permesos i degudament senyalitzats.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

2.3-. Faltes molt greus. Es consideren com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de la confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb altres persones treballadores o amb qualsevol altre persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte pròpia o d'altre persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en els materials, utensilis, eines, maquinaries, aparells, instal·lacions, edificis i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt i malversació comesos, tant en l'empresa com als companys de treball o qualsevol altre persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a persones estranyes el seu contingut.
7. Originar freqüents baralles i/o disputes amb els companys de treball.
8. Maltractes de paraula u obra o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.
9. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atenti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant la ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és portada a terme greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant la ofensa verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta es portada a terme prevalent d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància amb gravant.
10. La comissió per un superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat.
11. La continuada i habitual falta de netedat i imatge, de tal indole, que pugui afectar al procés productiu i a la imatge de l'empresa.
12. La embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingesta d'estupefaents manifestats una única vegada seran constitutius de falta greu.
13. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la feina, sempre que no estigui motivat per algun dret reconegut per Llei.
14. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent caràcter, sempre que tingui lloc dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.
15. La reiteració en fumar fora dels llocs permesos i degudament senyalitzats.
16. No utilitzar els elements de protecció de seguretat e higiene facilitats per l'empresa i contravenir la normativa de prevenció de riscos laborals, posant en perill la seguretat de les persones treballadores i la pròpia, sempre que l'empresa hagi comunicat e informat a la persona treballadora de les conseqüències de contravenir la normativa de prevenció, i hagi dotat dels elements de protecció a la persona treballadora.

3-. Règim de sancions. Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita motivada a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la motiven.

4-. Sancions màximes. Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió de feina i sou fins a dos dies.
- b) Per faltes greus: amonestació per escrit y suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
- c) Per faltes molt greus: amonestació per escrit, suspensió de feina i sou de setze a setanta dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els que la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

En cas que les faltes greus o molt greus siguin sancionades amb amonestació per escrit, les mateixes no podran computar-se a l'efecte de reincidència ni reiteració.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

5.- Prescripció. La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà, per les faltes lleus, als deu dies; per les faltes greus, als vint dies, i per les molt greus als seixanta dies a partir de la data en que es tingui coneixement, i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

6. Als únics efectes de graduació de les faltes, no es tindrà en compte aquelles que s'hagin comès amb anterioritat als següents terminis: faltes lleus, 3 mesos; faltes greus, 6 mesos i faltes molt greus 18 mesos.

Article 46

Comissió Catalana Sectorial de Seguretat i Salut en el treball en el sector

1. La Comissió Estatal Sectorial de Seguretat i Salut en el Treball en el Sector es constitueix com un òrgan col·legiat no existint per tant competències individualitzades a favor dels seus membres, amb l'objecte de fomentar la participació d'empresaris i persones treballadores, a través de les organitzacions empresarials i sindicals firmants d'aquest Acord, amb la finalitat que difongui e informi dels riscos professionals existents en el sector, així com els drets i obligacions preventives d'empreses i persones treballadores, i la promoció de les actuacions preventives.

2. La seva composició tindrà caràcter paritari i adoptarà les seves pròpies normes de funcionament intern que hauran d'aprovar la Comissió Negociadora del present Acord, i assumirà, en el seu cas, les competències i facultats de consulta i participació en les matèries relacionades amb les polítiques de salut laboral en el sector que en cada moment acordi la Comissió Negociadora, de conformitat al que disposa la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

3. La composició de la Comissió serà de vuit representants, quatre designats per la representació empresarial i quatre a la representació sindical, corresponent dos a SMC-UGT i dos a Serveis-CC.OO. Els components designats podran ser revocats per les seves respectives organitzacions i així substituïts per altres, essent vàlida la intervenció d'un comissionat amb vot delegat dins de la mateixa organització. Les reunions ordinàries seran trimestrals i les extraordinàries sempre que ho sol·liciti conjuntament alguna de les dos representacions. A les reunions de la Comissió, sempre que s'informi prèviament per escrit, podran assistir assessors i tècnics que podran intervenir amb veu però sense vot.

4. Els components de la Comissió estaran sotmesos al que disposa en l'apartat 2, de l'article 65 E.T. i apartat 3, de l'article 37, de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en quant a observar confidencialitat i sigil professional respecte la informació a la qual tinguessin accés com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions, fins i tot després de deixar de formar part de l'esmentat òrgan. En tot cas, cap mena de documentació entregada a la Comissió podrà ser utilitzada fora de l'estricta àmbit d'aquesta i per diferents finalitats de les que en van motivar la seva entrega, sense autorització de tots els components de la mateixa.

Comeses de la Comissió. La Comissió tindrà les comeses següents:

- a) Divulgar i informar dels riscos professionals existents en el sector, així com sobre els drets i obligacions preventives de l'empresari i de les persones treballadores.
- b) Impulsar campanyes informatives sobre prevenció de riscos laborals.
- c) Promoció de la seguretat, la salut i actuacions preventives específiques en les empreses del sector.
- d) Promoure la implicació de les persones treballadores en el compliment responsable de les seves obligacions preventives.
- e) Promoure l'estudi de les condicions de treball en el sector.
- f) La formulació de plans sectorials de prevenció.
- g) Seguiment dels acords en aquesta matèria que es regulin en la negociació col·lectiva d'àmbit inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requeriment de les parts sobre les qüestions que plantegin el correcte i adequat tractament de la seguretat i salut en el sector.
- i) Aportar els seus coneixements i experiència en la identificació dels riscos específics que han de ser objecte d'avaluació.
- j) Determinar els criteris i procediments per l'avaluació dels riscos en el sector.
- k) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i revisió dels plans i programes de prevenció que sorgeixin

CVE-DOGC-A-24011002-2024

d'aquesta Comissió.

- l) Participar en els procediments, contingut i organització de les activitats d'informació i formació de les persones treballadores en matèria de seguretat i salut.
- m) Participar en les iniciatives de millora de condicions de treball o de correcció de les deficiències existents a proposta d'alguna de les representacions.
- n) Participar en el disseny de programes de vigilància de la salut, adaptats als riscos específics del sector i les empreses afectades i l'avaluació dels seus resultats, sempre amb les limitacions previstes legalment.
- o) Conèixer i avaluar les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències i els índex de sinistralitat.
- p) Promoure actuacions per la rehabilitació professional i la reincorporació d'aquells que hagin patit una minusvalia treballant en les empreses del sector.
- q) Realitzar estudis i avaluacions de la incidència de l'alcoholisme i la drogoaddicció en el sector.
- r) S'ocuparà també dels temes mediambientals relacionats amb l'empresa i que poguessin tenir el seu origen a l'activitat laboral que desenvolupen les mateixes, en relació amb la seguretat i la salut laboral.
- s) Emetre informes sobre les qüestions relacionades amb la seguretat i la salut del sector.
- t) Procurar financiació de les institucions públiques pel desenvolupament de les seves comeses, sense perjudici dels fons propis que se li poguessin assignar.
- u) Tots aquells que els corresponguin per l'aplicació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- v) Desenvolupar els objectius establerts o que s'estableixin en les estratègies espanyoles sobre Seguretat i Salut durant la vigència del present Conveni.

Atribucions de la Comissió

Amb la finalitat d'exercir les seves funcions i atendre totes aquelles matèries que sobre seguretat i salut poguessin sorgir en les empreses afectades pel present capítol, aquesta comissió tindrà les següents atribucions:

- a) En les actuacions preventives podrà acordar-se de forma excepcional la realització de visites a empreses, sempre que es planifiquin per acord unànim de la Comissió, sigui prèviament escoltada l'empresa interessada, i la visita es realitzi per membres de la Comissió designats.
- b) Podran sol·licitar la informació i documentació oportuna per la realització de la comesa anunciada en la visita, sempre sobre qüestions relacionades amb les condicions de treball i els seus riscos per la salut.
- c) Podran conèixer informes i estudis que disposi l'empresa sobre qüestions relacionades amb la prevenció, seguretat i salut laboral, provinents dels Serveis de Prevenció, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o d'altres entitats.
- d) Sol·licitar la intervenció o l'assessorament de les entitats públiques o privades que considerin convenients per un correcte desenvolupament de les seves funcions.
- e) Promoure i participar en investigacions sobre: avaluació i control de riscos; incidència de danys derivats del treball; i, avaluació de l'eficàcia de l'acció preventiva.
- f) Conèixer i avaluar les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències i els índex de sinistralitat, recopilant per això les dades oficials en poder dels organismes públics.
- g) Promoure la participació i col·laboració dels treballadors i treballadores en la prevenció, recollint i estudiant els suggeriments i propostes.
- h) Estudiar i dictaminar quantes propostes realitzen les empreses en ordre a la prevenció de riscos.

Àmbit d'actuació concret dels programes de promoció de la Salut i Seguretat en el Treball

Les actuacions de la Comissió en matèria de programes de promoció de la salut i seguretat en el treball es prioritzaran en aquelles empreses amb plantilles entre 6 i 50 persones treballadores i que no disposin de representants legals de les persones treballadores, així com les empreses de menys de 6 treballadors i treballadores autònoms.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Els criteris a efectes de selecció de les empreses hauran d'acordar-se de forma unànime per la Comissió, havent de respondre els mateixos a dades objectives, tals com la taxa de sinistralitat, majors dificultats per l'acció preventiva o altres similars.

Article 47

Comitè de Seguretat i Salut

Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses o centres de treball que contin amb cinquanta (50) o més persones treballadores. Estarà format pels Delegats/Delegades de Prevenció, d'una part, i per representants de l'empresa en igual nombre.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament, que seran les que estableixi la pròpia Llei de Prevenció de Riscos Laborals o normativa que desenvolupi o modifiqui aquesta. A la seva seu, es debatran els assumptes que corresponen al desenvolupament de l'article 39 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals o normativa que desenvolupi o modifiqui aquesta.

Article 48

Formació

Les empreses es comprometen a donar formació en matèria preventiva a totes les persones treballadores. Aquesta formació tindrà lloc dins de la jornada de la persona treballadora. La formació que rebien les persones treballadores en aquesta matèria inclourà els riscos laborals i mesures de prevenció, segons es determini en l'avaluació de riscos i altres informe tècnics realitzats.

Article 49

Principi d'igualtat de tracte i oportunitats

Les dones i els homes són iguals en dignitat, així com en drets i deures. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment, les derivades de maternitat, d'assumir obligacions familiars i l'estat civil.

Mitjançant la regulació continguda en aquest capítol es contribueix a fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats, entre dones i homes, en l'àmbit laboral estatal sectorial, en particular a través de la eliminació de la discriminació de la dona, fos la que fos la seva circumstància o condició, conforme al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Igualtat retributiva. Les empreses estan obligades a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, amb independència de la seva naturalesa salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se cap tipus de discriminació per raó de sexe en ningun dels elements o condicions d'aquella.

En conseqüència, les empreses estaran obligades a establir un registre amb els valors mitjos dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball iguals o d'igual valor. Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores, al registre salarial de l'empresa.

Quan a una empresa amb menys de 50 persones treballadores, la mitja de les retribucions a les persones treballadores d'un sexe determinat sigui superior a les de l'altre en un 25% o més, tenint en compte el conjunt de la massa salarial o la mitja de les retribucions satisfetes, la empresa haurà d'incloure en el registre salarial una justificació de que la meritada diferència salarial respon a motius no vinculats al sexe de les persones treballadores.

Article 50

No discriminació en les relacions laborals

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral del sector es garantirà, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la ocupació, en la formació

CVE-DOGC-A-24011002-2024

professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials.

Les mesures per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes, incloses les d'acció positiva, són les següents:

1. Accés a l'ocupació. Ningú podrà ser discriminat per raó de sexe en l'accés a un lloc de treball. Les ofertes d'ocupació s'hauran de realitzar en tot cas, tant a homes com a dones, no podent excloure, directa o indirectament, a cap treballador o treballadora per raó del seu sexe. Les proves de selecció de personal que realitzin les empreses no podran establir diferència o avantatge alguna relacionada amb el sexe dels que aspirin a la selecció. La contractació laboral no podrà quedar determinada en atenció a la condició del sexe del treballador o treballadora, excepte l'establiment concret de mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat que pugui establir-se en l'àmbit de l'empresa.
2. Classificació professional. El sistema de classificació professional, que estableix el present Acord, es basa en criteris comuns per les persones treballadores d'ambdós sexes i s'ha establert exclouent discriminacions per raó de sexe.
3. Promoció professional. En matèria de promoció professional i ascensos es promourà mitjançant la introducció de mesures d'acció positiva de superació del dèficit de presència de dones, en el supòsit que existissin, en els llocs i grups professionals més qualificats o, en el seu cas, del gènere menys representat.
4. Formació professional. En les accions formatives de les empreses al seu personal es garantirà l'accés amb respecte absolut al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. A tal efecte es podran establir contingents, reserves o altres avantatges a favor de les persones treballadores del sexe menys representat, en l'àmbit en el que vagin dirigides aquelles accions de formació professional.
5. Retribució. Per un mateix treball o per un treball al que s'atribueix un mateix valor s'eliminarà la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i condicions de la retribució.
6. Temps de treball. Sense perjudici de la regulació que pugui contenir aquest Acord en matèria de drets de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, els convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre i quan aquestes mesures no es negociïn i s'acordin en l'àmbit sectorial estatal, promouran mesures de flexibilització de la jornada laboral i de l'horari de treball, que facilitin el dret efectiu a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fomentant la corresponsabilitat dels treballadors barons en les taques domèstiques i en l'atenció a la família. Així mateix les parts negociadores d'aquests convenis adaptaran les regulacions convencionals sobre jornada i descansos, inclosos permisos, excedències, reduccions i adaptacions de jornada i vacances, a les modificacions que conté la Llei Orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes.
7. Altres condicions de treball. En la determinació de la resta de les condicions laborals, incloses les relacionades amb l'extinció del contracte de treball, no podrà tenir-se en compte el sexe del treballador o treballadora afectat, excepte que s'hagi establert com una mesura expressa d'acció positiva, per facilitar la contractació o el manteniment del lloc de treball dels treballadors o treballadores, el sexe dels quals es trobi menys representat i sempre que la mateixa sigui raonable i proporcionada.
8. Protecció davant l'assetjament discriminatori per raó de sexe i davant l'assetjament sexual. No es tolerarà en les empreses la situació on es produeixi un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona y de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Tampoc es tolerarà la situació en què es produeixi qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quant es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Article 51

Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones, mesures que s'han de negociar, y si s'escau acordar, amb els representants legals de les persones treballadores en la forma que es determina en la legislació vigent.
2. Per al cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior aniran dirigides a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat amb l'abast i contingut que s'estableix al present article, que també haurà de ser negociat en la forma que es determini a la legislació laboral vigent. La elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia

CVE-DOGC-A-24011002-2024

consulta a la representació legal de les persones treballadores.

3. La entrada en vigor de l'obligació de implantar el Pla d'igualtat a les empreses en funció del número de persones treballadores es regirà pel disposat en el Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.

4. Els plans d'igualtat de les empreses son un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en la empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius.

5. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin la igualtat efectiva de homes i dones. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) Processos de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació
- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La elaboració del diagnòstic es realitzarà al si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per al que, la Direcció de la empresa facilitarà totes aquelles dades e informació necessària per a la seva elaboració en relació a les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulades a l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

6. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

7. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses.

8. Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent manera i tindran, almenys, el següent contingut:

- a) Determinació de les parts que el pacten
- b) Àmbit personal, territorial i temporal
- c) Informe del diagnòstic de situació de la empresa
- d) Resultats de la auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, de igualtat retributiva entre dones i homes
- e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat
- f) Descripció de mesures concretes, terminis d'execució i prioritització de les mateixes, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat
- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica
- j) Composició i funcionament de la Comissió de Seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat
- k) Procediment de modificació, incloent el procediment per la solució de possibles discrepàncies que poguessin

CVE-DOGC-A-24011002-2024

sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació

9. El pla d'igualtat contindrà les mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, i podran incorporar mesures relatives a matèries no enumerades en l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, com violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista i altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluable per a cada objectiu fixat per eliminar possibles desigualtats i qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de la empresa.

10. En tot cas, les mesures d'igualtat contingudes e el pla d'igualtat hauran de respondre a la situació real de la empresa individualment considerada que quedi reflectida en el diagnòstic i haurà de contribuir a aconseguir la igualtat real entre dones i homes a l'empresa.

11. En tot allò no previst en el present article, la negociació, elaboració i implantació dels plans d'igualtat es regiran per l'establert en el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Article 52

Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i moral i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directa o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de manera violenta o hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com assetjament moral i arbitrar procediments per la prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular aquells que hagin estat objecte del mateix.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants de les persones treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

Els representants de les persones treballadores contribuïran a prevenir l'assetjament sexual, moral i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant el mateix, i la informació a la Direcció de l'empresa amb les conductes o comportaments dels que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

En cas de no existir protocol d'actuació en les empreses subscrit amb la Representació Legal dels Treballadors, s'aplicarà el següent:

Es crearà a nivell d'empresa la Comissió Instructora de Tractament de Situacions d'Assetjament -CITSA-, com a òrgan encarregat de la tramitació del procés contemplat en el present procediment.

Aquesta Comissió estarà integrada per un metge adscrit al servei de prevenció, un representant del servei de prevenció central, d'existir i un representant del departament de personal, tots ells aliens al centre de treball en el qual s'hagi produït la situació objecte d'anàlisi.

S'estructura un procediment de solució mitjançant pronunciament per aquelles persones treballadores que considerin estar sent objecte d'assetjament.

1. El procediment s'iniciarà per mitjà de sol·licitud d'intervenció de la presumpta víctima d'assetjament que presentarà, a la seva elecció, a la Comissió Instructora de Tractament de Situacions d'Assetjament -CITSA- o al metge adscrit al servei de prevenció. Si així ho desitja el treballador o treballadora, també podrà dirigir-se als representants de les persones treballadores, els quals el podran assistir en la tramitació de la sol·licitud

CVE-DOGC-A-24011002-2024

d'intervenció.

La sol·licitud d'intervenció es presentarà per escrit, o mitjançant correu certificat, al domicili de la Comissió Instructora de Tractament de Situacions d'Assetjament o per qualsevol altre mitjà que pugui ser establert per la Comissió, com ara el correu electrònic, entrevista concertada, telèfon, etc. en el qual s'insti la intervenció de la Comissió. Posteriorment, aquesta sol·licitarà el relat dels diferents actes i incidents, identificació de la/les persona/persones que adoptin les conductes indesitjades i als possibles testimonis d'aquestes conductes i actes.

2. En qualsevol cas, les persones treballadores podran ser assistits, en les seves intervencions davant la Comissió Instructora, per un representant de les persones treballadores de la seva elecció o representant legal que consideri.

3. Una vegada que s'hagi notificat oficialment la sol·licitud d'intervenció en matèria d'assetjament, la Comissió d'Instrucció iniciarà la fase instructora o d'apertura d'expedient informatiu, encaminada a esbrinar i constatar els fets denunciats, donant-se audiència a tots els interventors, testimonis i quantes persones consideri la Comissió que s'han de personar, inclosos els representants legals de les persones treballadores del centre, practicant quantes diligències siguin necessàries per l'aclariment i veracitat dels fets denunciats.

Aquest procés es desenvoluparà al voltant dels principis de confidencialitat, rapidesa, contradicció i igualtat.

Durant la tramitació dels actes al·legatoris, en la mesura que ho permeti la organització del treball, es facilitarà el canvi de lloc de treball a persona denunciant o denunciat.

4. La Comissió té un termini màxim de trenta dies per resoldre motivadament la sol·licitud d'intervenció. Aquest termini s'iniciarà des del moment en que la Comissió tingui coneixement oficial de la sol·licitud.

La fase instructora o informativa finalitzarà amb el pronunciament de la Comissió mitjançant l'elaboració d'un informe que posarà, en primer lloc, en coneixement de la persona sol·licitant.

5. Quan l'informe constati l'existència d'assetjament, es traslladarà aquest informe al responsable del departament de personal amb l'objecte que aquest adopti les mesures correctores oportunes, aplicant les sancions legals corresponents.

6. Quan l'informe no constati situacions d'assetjament, o no sigui possible la verificació dels fets, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés. S'estudiarà la viabilitat de canvis en el lloc de treball i/o centre de treball en les seves mateixes condicions laborals, si la persona treballadora afectada ho sol·licita.

7. L'empresa assegurarà que les persones treballadores que considerin que han estat objecte d'assetjament, els que plantegin una queixa en matèria d'assetjament o els que donin assistència en qualsevol procés, per exemple, facilitant informació o intervenint en qualitat de testimoni, no seran objecte d'intimidació, persecució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà com un assumpte susceptible de sanció disciplinària.

8. L'empresa informarà als representants de les persones treballadores del centre de tots els casos d'assetjament sexual o moral que es produeixin i que finalitzin amb la imposició d'alguna sanció disciplinària greu o molt greu.

Article 53

Principis generals

Les parts firmants del present Conveni col·lectiu consideren imprescindible per la millora de la competitivitat de les empreses i d'implacabilitat dels treballadors i treballadores del sector impulsar iniciatives que afavoreixin la professionalització i millora permanent de la formació en el sector orientades a:

- Promoure el desenvolupament personal i professional dels treballadors i treballadores del sector a través del desenvolupament, millora i actualització de les seves competències professionals.
- Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses i la qualitat de prestació del servei.
- Contribuir a la formació professional continua per propiciar el desenvolupament i la innovació de l'activitat.
- Adaptar-se als canvis motivats tant per processos d'innovació tecnològica, canvis normatius, situació econòmica, etc.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

La política formativa en el sector s'acomodarà als següents criteris:

- a) Professionalització i desenvolupament dels treballadors i treballadores, satisfent les seves necessitats de formació professional en el si de les empreses.
- b) Plena universalització de l'acció formativa, que es projectarà al personal en tots els nivells.
- c) Impuls de la formació professional com responsabilitat dels agents socials en l'enteniment que interessa tant a l'empresa com a la persona treballadora, i que no pot fer-se al marge dels seus protagonistes.
- d) Enteniment recíproc de doble dimensió de la formació professional com a dret i com a deure.
- e) Connexió entre el disseny de les accions formatives i les necessitats de qualificacions professionals.
- f) Valoració com factor estratègic per la competitivitat de les empreses i com variable estructura condicionant en alt grau de qualsevol estratègia de creixement.

Article 54

Temps de formació

Les treballadores i treballadors vindran obligats a desenvolupar totes les accions de formació professional continua que siguin precises per que la seva funció es desenvolupi adequadament, assistint a cursos monogràfics i genèrics, seminaris sobre funcions específiques, etc., que resultin necessaris i es realitzin durant la seva jornada de treball.

El temps mínim de formació retribuïda per cada treballador/a serà de 20 hores dins del còmput anual de la jornada establerta en el present conveni. Aquestes hores podran ser acumulades durant un període de fins dos anys en aquells casos en els que, per necessitat organitzativa o funcional, no fossin utilitzades anualment.

En qualsevol cas, les empreses venen obligades a garantir que directa o indirectament s'imparteixin cursos de formació d'interès pel desenvolupament professional encomanat o que pugui encomanar-se, així com a la seva projecció en el desenvolupament professional. En especial, donada l'activitat del sector i la seva importància pel desenvolupament correcte de l'activitat professional, tots els treballadors i treballadores, amb especial atenció a aquells que treballen amb col·lectius de risc, hauran de rebre formació relativa a primers auxilis, acollida, cura i atenció de persones segons edat d'atenció.

Tot això sense perjudici de l'aplicació de l'article 23.1 a), b) i c) de l'Estatut dels treballadors que transcrivim literalment: «El treballador tindrà dret: a gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a escollir torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quant cursi amb regularitat estudis per la obtenció d'un títol acadèmic o professional. A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.»

Article 55

Financiació

La financiació de les accions formatives es farà preferiblement amb càrrec a les quotes de formació professional abonades sectorialment, gestionades a través de la Fundació Tripartita per la Formació en l'ocupació o de la institució o institucions similars que puguin establir-se amb anàlogues dotacions econòmiques i finalitats en les normes vigents en la matèria. Especialment a través de la Generalitat.

És per aquest motiu, que s'estableix com prioritari pel sector la promoció i difusió entre les empreses i treballadors/ores de la utilització de les bonificacions i dels permisos individuals de formació.

En relació als permisos individuals de formació, s'acordarà un protocol de sol·licitud i concessió de permisos individuals de formació per facilitar la utilització dels mateixos amb el menor impacte organitzatiu per les empreses del sector. Pendent del citat protocol, les parts acorden prioritzar en aquells col·lectius amb un nivell de qualificació inferior, essent prioritari aquest criteri en la concessió dels permisos individuals de formació d'aquells treballadors i treballadores que els sol·licitin.

A nivell d'empresa podrà establir-se l'aplicació d'aquests recursos en funció de les seves necessitats i característiques. Aquelles empreses que utilitzin fons públics, estaran obligades a la creació d'una Comissió de Formació en la que realitzar la planificació, seguiment i avaluació de la formació que s'imparteixi.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Per a la realització de quantes funcions siguin necessàries per la promoció i difusió de la formació en el sector, participació en la Comissió Paritària de Formació, col·laboració en estudis i/o investigacions del sector, etc., s'estableix la figura del Delegat/ada de Formació Sectorial per organització sindical firmant del present Conveni. Les persones treballadores que desenvolupin aquesta figura tindran dret a permisos laborals retribuïts, en les seves respectives empreses, a determinar per acord de les parts del conveni i en funció de les tasques que els hi siguin encomanades.

Així mateix, en cas de discrepància i mediació en matèria de formació els costos derivats de la mediació, tant per la representació empresarial com per la sindical, seran abonats per l'empresa.

Article 56

Comissió Paritària Sectorial

Es constituirà la Comissió Paritària Sectorial en l'àmbit del present conveni, formada per quatre representants de la part sindical i tres de la part empresarial. S'elaborarà reglament de funcionament al respecte en la citada Comissió Paritària de Formació.

A més de les funcions legalment establertes en els apartats 2 i 3 del citat article 26 de la Llei 30/2015, les parts acorden:

1. Participar i col·laborar en activitats, estudis o investigacions de caràcter sectorial per conèixer els perfils professionals i les competències requerides que permetin una major vinculació de la formació i la classificació professional, així com realitzar propostes en relació amb el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i els Centres de Referència Nacional corresponents al sector.

En aquest sentit, donar suport a, quantes iniciatives resultin convenientes respecte dels estudis i projectes en curs, o que puguin afavorir-se, per part de les autoritats educatives o laborals competents, que afectin a la qualificació professional, formació o titulacions amb el sector.

2. Participar en la difusió del sistema de formació per a l'ocupació entre les empreses i els treballadors i treballadores del sector.

3. Promoure i col·laborar en l'avaluació de l'impacte de la formació que es realitzi en el sector.

4. Realitzar seguiment i control de la contractació realitzada en el sector amb finalitat formativa (inclòs beques) regulada en el present Conveni.

5. Mediar en les discrepàncies en el sector ocasionades en relació a l'aplicació de l'article 23 de l'Estatut dels treballadors on es regula el dret dels treballadors i treballadores a gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com una preferència en escollir torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per l'obtenció d'un títol acadèmic o professional; així com a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

6. Sol·licitar a l'administració competent la convocatòria dels processos de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral relacionades amb les ocupacions del sector, tal i com s'estableix en el Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol, pel que es desenvolupa l'ordenació del sistema de formació professional.

7. Impulsar i realitzar seguiment i avaluació dels processos d'acreditació de competències en l'àmbit de l'empresa.

Article 57

Contractes amb finalitat formativa

S'inclouen en aquest article els contractes formatius (de formació en alternança i per a l'obtenció de la pràctica professional), pràctiques professionals no laborables, formació en centres de treball de desocupats/desocupades i becaris/becaries així com qualsevol modalitat similar.

Per assegurar la finalitat d'aquest tipus de contractació, s'estableix en el present conveni, la necessitat que aquelles empreses que adoptin aquest tipus de contractació assegurin:

– Existència d'un procés tutorial, realitzat per una persona capacitada per fer-ho, que faciliti el procés

CVE-DOGC-A-24011002-2024

d'aprenentatge en el lloc de treball. Es definiran entre altres aspectes duració, continguts, lloc, horari, sistema de seguiment, etc., a adoptar en cada cas.

– Establiment de beques o ajudes que cobreixin els costos ocasionats en aquest procés de formació en l'empresa per les persones que no tinguin associada una remuneració per aquest període formatiu (costos de transport, dietes, material, etc.).

– Informar a la representació sindical d'aquest tipus de contractacions, amb anterioritat a que es produeixin, perquè puguin participar en el procés de seguiment i tutoria que doni lloc a un millor aprenentatge de la persona.

– En relació al Reial Decret 659/2023, de 18 de juliol, pel que es desenvolupa l'ordenació del sistema de formació professional:

· Establir la vinculació de les pràctiques professionals que es realitzin sota aquesta modalitat, en el marc dels certificats de professionalitat aprovats que tinguin relació amb l'activitat que es realitza per fomentar la certificació de les pràctiques realitzades.

· Facilitar i promoure l'assistència als processos de reconeixement de l'experiència professional adquirida que es convoquin en els àmbits autonòmics.

· Certificar el temps i contingut de les pràctiques formatives realitzades en relació al compliment per part del treballador/a dels requisits establerts al Reial Decret 659/2023, o altres que estableixin en la normativa de les diferents convocatòries que es realitzin per part de l'administració competent.

Article 58

Violència de gènere

La persona víctima de violència de gènere tindrà dret a la reducció o a la reordenació del seu temps de treball, a la mobilitat geogràfica, al canvi del centre de treball a la suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i a l'extinció del contracte de treball.

1. Reducció de la jornada (37.8 ET) i reordenació del temps de treball: la treballadora víctima de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, la distribució del temps de treball i l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

Les empreses facilitaran l'adaptació de la jornada, el canvi de torn de treball o la flexibilitat horària a les dones víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a la protecció social integral.

Les treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball compresa entre mitja hora i dos terços de la jornada o entre un octau i la meitat de la jornada), mentre concorrin els requisits que la justifiquen i mentre acreditin documentalment.

2. Mobilitat geogràfica (40.4 ET): la treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat o centre de treball on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a ocupar un altre lloc de treball, del mateix Grup professional o lloc equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en el moment o les que es poguessin produir en el futur.

L'empresa garantirà el trasllat o el canvi de centre de treball que tindrà una duració inicial de 18 mesos, durant els quals l'empresa tindrà la obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas desapareixerà la mencionada obligació de reserva.

Per facilitar el trasllat de la víctima de violència de gènere s'estableix un permís retribuït de cinc dies, amb possibilitat de sol·licitar bestretes de l'import corresponent a la part proporcional de les pagues meritades en el moment de la sol·licitud.

3. Suspensió del contracte (45.1ET): el contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora

CVE-DOGC-A-24011002-2024

que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

El període de suspensió tindrà una duració inicial que no podrà excedir de sis mesos, a excepció que les actuacions de tutela judicial resultessin que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.

4. Justificació de les absències o faltes de puntualitat motivades per la violència de gènere: les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o els serveis de salut, segons procedeixi, es consideraran justificades i seran remunerades, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la major brevetat.

També els retards o absències puntuals per interposar les corresponents denúncies o declarar davant de la policia o en el jutjat en procediments que exigeixen nombroses compareixences, o en els reconeixements de la víctima per metges forenses.

5. Extinció del contracte (article 49 ET): el contracte de treball podrà extingir-se per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

6. Nul·litat de l'acomiadament (article 55 ET): serà nul l'acomiadament de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral.

7. Excedència: s'estableix una excedència de sis mesos, ampliables fins 12 mesos amb reserva del lloc de treball dirigida a la treballadora víctima de violència de gènere.

8. Les absències al treball de les persones víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions que determinen els serveis socials d'atenció o de la salut, segons el cas.

Les persones treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tindrà dret a la reducció de la jornada, amb disminució proporcional del salari, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquets supòsits fixats en el pla d'igualtat d'aplicació, o en defecte d'aquell, la elecció correspondrà a la persona treballadora.

En aquest supòsit, l'empresa haurà de mantenir les retribucions íntegres quan la reducció de jornada sigui d'un terç o menys respecte de la seva jornada ordinària.

La utilització dels permisos necessaris per a la realització de gestions administratives, judicials o mèdiques, incloses aquelles que puguin afectar als fills o filles al seu càrrec, per fer efectiu el seu dret a la protecció o a la assistència social integral no serà considerada absència als efectes del cobrament de primes o plusos que tinguin per finalitat incentivar la presència en el treball.

Article 59

Normalització lingüística

En les empreses tots els anuncis o avisos han d'estar escrits en català. No obstant, si convé per la correcta comprensió de les persones treballadores afectades, també s'escriurà en espanyol. Les persones treballadores i els empresaris tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el si de l'empresa, sense cap mena de limitació ni restricció.

En les empreses de més de 50 persones treballadores, i en totes aquelles on els representants de les persones treballadores ho considerin oportú, es crearà una Comissió Paritària de Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'Empresa, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

En les empreses de més de 500 persones treballadores i en totes aquelles on es consideri oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura, la creació d'un Servei Lingüístic d'Empresa, en el seu seguiment participaran les seccions sindicals i la representació de les persones treballadores.

Article 60

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Jubilació ordinària, jubilació parcial i contracte de relleu

S'estarà al que es disposi legalment en cada moment.

Jubilació parcial. Per a aquelles persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització establerts a la normativa de Seguretat Social per accedir a la jubilació parcial anticipada, i amb l'objectiu d'aconseguir el relleu generacional, passaran a aquesta situació sempre que hi hagi acord entre la persona treballadora i l'empresa.

Article 61

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni col·lectiu, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució de conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural. En particular, manifesten la seva voluntat de acudir als procediments següents:

- Conciliació, a través de les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, per a tots els conflictes prevists anteriorment.
- Mediació, a través de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació, sobre serveis de manteniment en cas de vaga, a través de la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.
- Els establerts en les diferents Comissions Tècniques i de Mediació, como la d'igualtat de gènere, la de economia i previsió social, la d'organització del treball i la de seguretat i salut laboral, així com qualsevol altra que es creï en el futur.

Article 62

Igualtat per al col·lectiu LGTBI+

Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI+. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.

Article 63

Gestió de la diversitat d'origen

Les parts acorden la conveniència, especialment als centres de treball amb un volum important de persones treballadores immigrants, que es promoguin en el si de les empreses plans de gestió de la diversitat d'origen, prèvia consulta amb la representació legal de les persones treballadores.

Els plans de gestió de la diversitat d'origen són un factor positiu per a l'increment de la competitivitat de l'empresa i eficiència de la gestió empresarial, i formen part de compromisos de responsabilitat social empresarial, tant en les relacions laborals com al territori, i com a tals es recomana presentar-los a la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals.

Article 64

Desconnexió digital

Les persones treballadores tenen el dret a, una vegada conclosa la seva jornada laboral, que es respecti el temps de descans i vacances, així com la seva vida familiar i personal, fet que comporta no atendre comunicacions telefòniques, missatges o correus electrònics, tot valorant les diferents casuístiques i tractaments diferenciats que puguin existir.

En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte.

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Així mateix, s'engegaran actuacions de comunicació i sensibilització, adreçades a les plantilles i els comandaments intermedis, i a la mateixa Direcció de l'empresa, sobre les pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.

Disposició transitòria primera

Expressament es declara la neutralitat econòmica del present sistema de classificació professional i la seva aplicació en els nivells retributius, en el seu procés de trànsit des dels convenis actuals a l'actual. En conseqüència, l'aplicació de la disposició del present conveni que regula el sistema d'adscripció als grups professionals, mai suposarà increment salarial algun o reclassificació professional, ja que el sistema no comporta determinació salarial alguna. De la mateixa manera tampoc suposa canvis en l'aspecte econòmic de l'estructura salarial dels llocs o sistemes utilitzats en la negociació col·lectiva territorial anterior a aquest conveni. A les possibles discrepàncies que puguin sorgir, les parts es sotmetran obligatòriament i amb caràcter previ al dictamen de la Comissió Paritària del present Conveni col·lectiu abans d'iniciar qualsevol acció judicial.

L'adequació dels grups, i llocs al present Conveni col·lectiu seran les recollides en els annexes del present Conveni.

Disposició transitòria segona

Les organitzacions firmants es comprometen, durant el 2024, a realitzar un estudi que tingui com objectiu la consecució i aplicació d'un pla de pensions sectorial pel conjunt d'empreses i treballadors del sector. Fins l'esmentat moment es mantindrà l'expectativa de dret de l'article 19 per les províncies de Barcelona i Tarragona.

Disposició transitòria tercera

Totes les millores i augments que s'hagin fet a cada empresa a compte del conveni a partir de l'1 de gener de 2023, podran ser compensades i absorbides en la seva totalitat únicament per al meritat any.

Annex 1

Taules salarials i conceptes retribuïts diferenciats per províncies: Barcelona, Tarragona, Girona i Lleida

Taula salarial Barcelona

Lloc de treball	2023
Cap de vendes i/o compres	1.637,04€
Cap de personal	1.637,04€
Cap de tresoreria	1.514,41€
Cap administratiu	1.572,28€
Cap equip informàtica	1.572,28€
Encarregat/ada Gral. establiment	1.637,04€
Cap de magatzem	1.552,46€

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Cap de grup	1.385,08€
Cap de secció professional	1.449,28€
Cap secció administrativa	1.530,55€
Programador/a informàtic/a	1.530,55€
Operador/a	1.444,67€
Oficial administratiu/iva	1.444,67€
Oficial de caixa	1.444,67€
Administratiu/iva	1.353,45€
Auxiliar administratiu/iva	1.280,39€
Auxiliar caixa	1.325,05€
Venedor/a	1.448,18€
Dependent/a especialista	1.444,67€
Dependent/a	1.407,68€
Oficial de manteniment	1.385,58€
Xofer primera repartidor/a	1.385,58€
Xofer segona repartidor/a	1.358,19€
Mosso/a especialista	1.353,45€
Mosso/a	1.292,65€
Vigilant	1.325,07€
Personal de neteja	1.325,07€
Aprenent/a de segon any	1.098,78€
Aprenent/a de primer any	1.098,78€

Altres	
Premi vacances	240,76€
Plus càrrega y descàrrega	1,53€
Premi antiguitat 20 anys	681,58€
Premi antiguitat 30 anys	1.284,97€
Plus carreta elevadora	1,06€
Descompte malaltia	4,09€

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Comissió venedors	283,09€
-------------------	---------

Taula salarial Girona

2023	
Grup 5	
Nivell VIII (34h/setmana)	856,80€
Grup 4	
Nivell VII	1.008,00€
Nivell VI	1.026,17€
Grup 3	
Nivell V	1.117,42€
Grup 2	
Nivell IV	1.196,97€
Nivell III	1.315,45€
Grup 1	
Nivell II	1.389,62€
Nivell I	1.500,75€

Plusos província Girona

		Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
	Any	Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell IV	Nivell V	Nivell VI	Nivell VII	Nivell VIII
Plus presència i imatge	2022	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,99€	29,99€
	2023	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	31,19€	31,19€
Plus distància i desplaçament	2022	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,99€	29,99€
	2023	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	31,19€	31,19€

Plus vinculació Girona

CVE-DOGC-A-24011002-2024

		Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
		Nivell I	Nivell II	Nivell III	Nivell IV	Nivell V	Nivell VI	Nivell VII	Nivell VIII
De 01.01.91 a 31.12.94	2022	23€	21,68€	21,49€	19,29€	18,18€	17,49€	15,33€	-
	2023	23,92€	22,55€	22,35€	20,06€	18,91€	18,19€	15,94€	-
De 01.01.87 a 31.12.90	2022	46,01€	43,31€	43,03€	38,58€	36,37€	34,31€	30,65€	-
	2023	47,85€	45,04€	44,75€	40,12€	37,82€	35,68€	31,88€	-
De 01.01.83 a 31.12.86	2022	69,05€	65,04€	64,54€	57,9€	54,58€	51,51€	46€	-
	2023	71,81€	67,64€	67,12€	60,22€	56,76€	53,57€	47,84€	-
De 01.01.79 a 31.12.82	2022	92,07€	86,72€	86,08€	77,18€	72,78€	68,69€	61,34€	-
	2023	95,75€	90,19€	89,52€	80,27€	75,69€	71,44€	63,79€	-
De 01.01.75 a 31.12.78	2022	115,09	108,4€	107,59€	96,49€	90,98€	85,84€	76,7€	-
	2023	119,69€	112,74€	111,89€	100,35€	94,62€	89,27€	79,77€	-
De 01.01.71 a 31.12.74	2022	138,12€	130,10€	129,13€	115,79€	109,16€	103,02€	92,05€	-
	2023	143,64€	135,2€	134,30€	120,42€	113,53€	107,14€	95,73€	-
De 01.01.67 a 31.12.70	2022	161,13€	151,77€	150,69€	135,03€	127,37€	120,16€	107,39€	-
	2023	167,58€	157,84€	156,72€	140,43€	132,46€	124,97€	111,69€	-
De 01.01.63 a 31.12.66	2022	184,15€	173,48€	172,15€	154,40€	145,56€	137,37€	126,04€	-
	2023	191,52€	180,42€	179,04€	160,58€	151,38€	142,86€	131,08€	-

Paga fidelitat Girona

	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Paga de fidelitat 2022	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	616,92€
Paga de fidelitat 2023	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	641,60€

Taula salarial Lleida 2023

Grup I

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Nivell 2	
Treballadors/ores sense experiència fins a 20 anys	1.008,00€
Nivell 1	
Ajudant, auxiliar administratiu/iva, ajudant de muntatge, ajudant de tallador/a, oficial 2a, mosso/a, xofer, reposador/a, personal de neteja	1.008,00€
Grup II	
Nivell 2	
Vigilant, porter/a, mosso/a especialista	1.008,00€
Nivell 1	
Venedor/a, viatjant, oficial de 1a, oficial administratiu/iva, dependent/a, comprador/a, autoventa	1.010,10€
Grup III	
Nivell 1	
Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup. Cap de secció, comptable. Cap de secció administratiu/iva. Caixer/a. Encarregat/ada d'establiment, dibuixant, rotulista i escapatista	1.043,87€
Grup IV	
Nivell 2	
Cap de personal, compres, vendes. Cap de divisió i administració	1.181,26€
Nivell 1	
Encarregat/ada general	1.221,60€
Grup V	
Nivell 2	
Director/a. Titulat/ada de grau mig	1.274,54€
Nivell 1	
Titulat/ada de grau superior	1.458,71€

Taula salarial Tarragona 2023

Grup I	
Empaquetador/a	1.008,00€
Personal de neteja	1.008,00€
Treballador/a no qualificat/ada fins 17 anys	1.008,00€
Vigilant	1.008,00€
Grup II	
Auxiliar administratiu/iva	1.008,00€
Administratiu/iva	1.008,00€
Auxiliar de caixa	1.008,00€
Ajudant/a	1.008,00€
Xofer de 1a	1.008,00€
Xofer de 2a	1.008,00€
Dependent/a	1.057,23€
Mosso/a	1.008,00€
Mosso/a especialitzat/da-operador/a de toro	1.008,00€
Professional d'ofici-oficial de 1a	1.008,00€
Professional d'ofici-oficial de 2a	1.008,00€
Grup III	
Capatàs	1012,50€
Comptable, caixer/a	1.073,27€
Cap de magatzem	1.224,76€
Cap de secció administrativa	1.186,95€
Cap de secció mercantil	1.066,94€
Oficial administratiu/iva	1022,72€
Programador/a	1.073,28€

CVE-DOGC-A-24011002-2024

Secretari/a	1.047,95€
Supervisor/a	1.161,97€
Viatjant	1.066,95€
Grup IV	
Titulat/ada de grau mitjà	1.230,63€
Titulat/ada de grau superior	1.408,84€
Grup V	
Cap d'administració	1.277,89€
Cap de compres	1.363,77€
Cap de divisió	1.394,95€
Cap de personal	1.363,77€
Cap de ventes	1.363,77€
Grup O	
Director/a	1.578,38€
Plus de conductor/a de carreta elevadora	35,77€

En cap cas, l'import del salari que perceben les persones treballadores, per tots els conceptes, serà inferior al salari mínim interprofessional vigent o a la part proporcional del mateix corresponent a la jornada de les persones que no prestin els seus serveis a temps complet.

Annex 2

(Vegeu la imatge al final del document)

[Annex 2 Català_2.pdf](#)

(24.011.002)

Annex 2

Equivalència categories professionals provincials i grups professionals				
GRUP 1 DIRECCIO	BARCELONA	GIRONA	TARRAGONA	LLEIDA
DIRECTOR/A		Titulat/ada Grau superior (grup 1) Director/a administratiu/iva (grupo 2)	Director/a Grau Titulat/ada superior	Titulat/ada Grau superior (grup 5 nivell 1) Director/a (grup 5 nivell2)
GRUP 2 COMANDAMENTS				
Cap departament Cap de servei	Cap de vendes Cap de compres Cap de personal Cap de tresoreria Cap d'administració Cap d'equip informàtic	Director/a administratiu/iva (grup 2) Cap de personal, compres, vendes, [...] (grup 3 i grup 4) Cap departament (grup 3)	Cap de vendes Cap d'administració Cap de personal Cap de compres Cap de divisió	Cap divisió (grup 4 nivell 2) Cap personal, compres, vendes, administració (grup 4 nivell 2)
Cap d'àrea Cap de zona Coordinador/a xarxa		Cap divisió (grup 3) Titulat/ada Grau superior (grup 1)	 Titulat/ada de Grau mig	Titulat/ada Grau mig (grup 5 nivell 2)

GRUP 3
TÈCNICS/TÈCNIQUE
SADMINISTRATIUS/A
DMINISTRATIVES

TÈCNIC/A SUPERIOR ADMINISTRATIU/IVA SUPERIOR	Preparador/a / operador/a informàtica Administratiu/iva Oficial caixa Oficial administratiu/iva	Dibuixant (grup 5) Secretari/a de direcció (grup 3) Viatjant (grup 5) Comptable (grup 5) Operador/a de màquines informàtiques (grup 5)	Administratiu/iva Programador/a Comptable /caixer/a Oficial Administratiu/iva	Comptable (grup 3 nivell 1) Comprador/a (grup 2 nivell 1) Oficial administratiu/iva (grup 2 nivell 1)
ADMINISTRATIU/IVA RECEPCIONISTA SECRETARI/A	Operador/a	Oficial administratiu/iva (grup 6) Auxiliar de màquines informàtiques (grup 7)	Secretari/a	Administratiu/iva (grup 2 nivell 2)
AUXILIAR ADMINISTRATIU	Auxiliar administratiu/iva	Auxiliar administratiu/iva (grup 7)	Auxiliar administratiu/iva	

CVE-DOGC-A-24011002-2024

GRUP
COMANDAMENTS
INTERMITJOS

2

GERENT	Cap de magatzem	Cap de magatzem (grup 4) Encarregat general (grup 3)	Cap de magatzem Cap secció mercantil secció Cap secció administrativa	Encarregat general (grup 4 nivell 1)
CAP DE PLANTA CAP DE TORN (venda) CAP SECCIÓ	Encarregat/ada establiment Cap de grup Cap de secció professional Cap de Secció administratiu/iva	Cap de grup (grup 5) Dependent/a major (grup 5) Encarregat/ada de secció de caixa (grup 5) Encarregat/ada d'establiment (grup 4)	Supervisor/a Capatàs	Cap de magatzem i grup (grup 3 nivell 1) Encarregat d'establiment (grup 3 nivell 1) Cap de secció (grup 3 nivell 1) Cap de secció administrativa (grup 3 nivell 1) Cap de sucursal, supermercat (grup 3 nivell 1)

CVE-DOGC-A-24011002-2024

GRUP

PROFESIONALS

4

DEPENDENT/A VENEDOR/A DEPENDENT/A ESPECIALISTA CAIXER/A	Venedor/a Dependent/a especialista	Escaparatista (grup 6) Dependent/a (grup 6) Oficial d'oficis diversos (grup 6) Cobrador/a (grup 6)	Dependent/a Viatjant	Escaparatista (grup 3 nivell 1) Caixer/a (grup 3 nivell 1) Venedor (grup 2 nivell 1) Oficial de 1a (grup 2 nivell 1) y de 2a (grup 2 nivell 2) Dependent/a (grup 2 nivell 1)
AJUDANT SECCIÓ REPOSADOR/A AUX.CAIXA	Dependent/a Auxiliar caixa	Ajudant d'oficis diversos (grup 7) Auxiliar de caixa de 18 anys o mes (grup 7) Operador de terminal de caixa informatitzada (grup 7)	Ajudant Auxiliar caixer/a	Auxiliar administratiu/iva (grup 1 nivell 1) Ajudant (grup 1 nivell 1) Reposador/a (grup 1 nivell 1)
MOSSO/A ESPECIALISTA OFICIAL ESPECIALISTA CARRETONER/A OPERADOR/A	Operador/a Mosso/a especialista Oficial de manteniment	Mosso/a especialitzat/ada (grup 7)	Mosso/a especialista Professional d'oficis	Mosso/a especialitzat/ada (grup 2 nivell 2)

CVE-DOGC-A-24011002-2024

ENVASADOR/A MOSSO/A	Mosso/a		Empaquetador/a Mosso/a (grupo 2) Professional d'oficis 2a	Mosso/a (grup 1 nivell 1) Treballadors/ores de 16 y 17 anys (grup 1) Treballadors/ores sense experiència (grup 1 nivell 2)
CONDUCTOR/A/ REPARTIDOR/A	Xofer de 1a y 2a	Conductor/a C y B	Xofer 1a y Xofer 2a	
VIGILANT	Vigilant	Vigilant (grup 7)	Vigilant	Vigilant (grup 2 nivell 2)
NETEJA	Personal de neteja		Personal de neteja	

*CADA RECTANGLE VERMELL ÉS L'ÀREA FUNCIONAL
ON ES PERMET LA POLIVALÈNCIA