

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

RESOLUCIÓN EMT/291/2022, de 13 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 79100145012016).

Visto el texto del Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña, suscrito en fecha 22 de julio de 2021 y enmendado en fecha 12 de enero de 2022, por la parte empresarial por el Consejo de Empresas Mayoristas de Alimentación de Catalunya (CEMAC), i por la parte social, por la Federación de Servicios de Catalunya (Servicios-CCOO) i por la Federación de Servicios, Movilidad i consumo de Cataluña (FeSMC-UGT), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de enero de 2022

Òscar Riu Garcia

Director General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

IV Convenio colectivo del sector de la distribución de Mayoristas de Alimentación de Cataluña (Código de convenio núm. 79100145012016)

Partes firmantes

Son partes firmantes del presente Convenio, por una parte, el Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya (CEMAC), y por otra, la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (Serveis-CCOO) y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente la legitimidad y representación para negociar el presente Convenio marco.

Artículo 1

Ámbito funcional, personal y territorial

1. El ámbito funcional del presente Convenio colectivo marco afectará al sector de las empresas mayoristas de alimentación y distribuidores o centros de distribución de comercio al por mayor en el ámbito de Cataluña. Y de la misma manera, a las empresas encuadradas en el Consejo de Empresas Mayoristas de Alimentación de Cataluña, y de igual manera a las que perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en el ámbito funcional, desarrollen otras actividades complementarias o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal y vinieran aplicando, o hagan remisión expresa de sometimiento, a Convenio o Convenios que afecten a mayoristas y distribuidores de comercio de mayoristas y distribuidores de alimentación al por mayor.

Quedan expresamente excluidas de este ámbito funcional las establecidas en el artículo 1 del Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña; el artículo 1 del Convenio colectivo de trabajo del sector mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona y el artículo 1 del Convenio colectivo de trabajo del sector de frutos secos de Barcelona, Lleida y Girona vigentes en cada momento.

2. Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas, dentro del ámbito territorial del Convenio. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 1 punto 3 y el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), o disposición que lo sustituya.

3. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los trabajadores para las empresas que tengan Convenio colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

4. El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

5. Durante la vigencia del presente Convenio y en su ámbito territorial, las partes afectadas por este Convenio recomiendan no suscribir nuevos Convenios de empresa, cuyo ámbito no exceda del autonómico catalán, a los efectos de intentar mantener unas condiciones homogéneas en el sector objeto del mismo, sin perjuicio de las condiciones reguladas en el segundo párrafo del artículo 84 del TRLET.

Artículo 2

Ámbito temporal

La duración del presente Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2022 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, con efectos de 1 de enero de 2021 y sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

Artículo 3

Sustitución y remisión

1. El presente Convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores Convenios colectivos de ámbito inferior, respetando la prioridad aplicativa del vigente 84.2 del Estatuto de los trabajadores, mientras esté vigente en los actuales términos.

2. Las relaciones laborales de las personas trabajadores y empresas incluidas en su ámbito funcional se regirán exclusivamente por las siguientes normas convencionales (con independencia de las legales):

1. Por lo dispuesto por el presente Acuerdo Marco autonómico.

2. Por las condiciones fijadas entre las partes en el presente Convenio colectivo, con carácter normativo u obligacional, de forma preeminente en las materias concretas tratadas en el presente ámbito de negociación.

3. Por el contrato de trabajo, normas de empresa y costumbres en el sector.

Artículo 4

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Obligatoriedad del Convenio y vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido u omisión del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad, globalmente y en cómputo anual.

2. Si la autoridad laboral, en su control de legalidad, o el orden jurisdiccional competente, declarase la nulidad o ilicitud de alguna de las cláusulas del presente Convenio, se conviene en que todo el texto quedará automáticamente sin efecto en su totalidad, debiendo renegociarse íntegramente.

3. Al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos diferentes al presente:

- a. Grupos profesionales
- b. Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y periodos de prueba
- c. Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación
- d. Ordenación y distribución de la jornada
- e. Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados
- f. Movilidad funcional
- g. Código de conducta
- h. Derechos sindicales
- i. Formación y promoción profesional
- j. Inaplicación de las condiciones de trabajo
- k. Solución extrajudicial de conflictos (TLC)
- l. Comisión mixta, composición, funciones y competencias de mediación y/o arbitraje (del Convenio marco y para la solución de conflictos en caso de concurrencia en alguna materia entre los Convenios provinciales y el Convenio marco)
- m. Comisión mixta de Seguridad y Salud
- n. Comisión paritaria de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)
- o. Ordenación del salario, conceptos y estructura básica
- p. Tiempo de trabajo (jornada anual)
- q. Niveles funcionales/retributivos de los respectivos Grupos profesionales
- r. Tablas salariales, cuantías y conceptos económicos
- s. Incapacidad Temporal
- t. Permisos y licencias retribuidas
- u. Cualquier otra materia que, específicamente, se incluya como tal

Artículo 5

Condiciones más beneficiosas y compensación y absorción

Para cada una de las provincias se aplicarán las siguientes normas:

1.- En Tarragona, las empresas afectadas por el presente Convenio, respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas, a título personal, con las personas trabajadoras, antes o después de su aprobación, consideradas en cómputo total anual.

Las condiciones pactadas en este Convenio, son compensables, en su totalidad y cómputo anual, por las mejoras de cualquier índole que tenga la persona trabajadora, cuando éstas superen la cuantía total del

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Convenio y se han de considerar absorbibles desde la entrada en vigor de éste.

No serán compensables y absorbibles las condiciones referentes a accidentes de trabajo, enfermedad y maternidad que las empresas puedan establecer a favor de la persona trabajadora.

2.- En Barcelona, se respetarán aquellas situaciones personales que excedan de las que se han pactado manteniéndolas estrictamente "ad personam".

Todas las mejoras y aumentos que existan en cada empresa a cuenta del Convenio y de las realizadas a partir del 1 de enero del año 2010, podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad.

3.- En Girona, se establece como cláusula de garantía personal, que se han de respetar las condiciones más beneficiosas que individualmente puedan tener las personas trabajadoras en el momento de ser aprobado el presente Convenio.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, y se respetarán, de la misma forma, las situaciones personales.

4.- En Lleida, todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, tienen la condición de mínimas y por tanto las situaciones actuales implantadas individualmente entre empresa y persona trabajadora, que, en su conjunto anual, impliquen condición más beneficiosa que las pactadas en el presente Convenio, se deberán de respetar en su totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, consideradas conjuntamente en cómputo anual, se podrán compensar con las ya existentes en el momento de la entrada en vigor, sea cual sea su origen y causa de la condición. Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, igualmente consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se respetarán todos los acuerdos suscritos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores que mejoren las condiciones contenidas en el presente Acuerdo Marco.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio colectivo tienen carácter de mínimo.

Artículo 6

Denuncia

La denuncia del presente Convenio colectivo marco efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del TRLET, deberá realizarse por escrito, dentro de los últimos 30 días de vigencia del Convenio colectivo y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente o de cualquiera de sus prórrogas, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar y una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose en régimen de ultractividad hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 7

Estructura de la negociación colectiva

1. El presente Acuerdo, tiene vocación actual de Convenio colectivo de sector de mayoristas de alimentación de Cataluña, pero sin perder su naturaleza de Acuerdo marco y de estructura, de los regulados en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores.

2. Este acuerdo ostenta una posición de renovada preeminencia en el sistema de negociación colectiva en el sector de mayoristas y distribuidores de comercio al por mayor en el ámbito de Cataluña y, de acuerdo con lo previsto en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es el de competencia en todo el sector en la determinación de la estructura de la negociación colectiva, las reglas para resolver los conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, y las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores ni superiores, en el ámbito de Cataluña.

3. Las materias contenidas y reguladas en el presente acuerdo quedan reservadas al ámbito autonómico, salvo que expresamente la Comisión negociadora del acuerdo establezca lo contrario, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Los textos articulados de los Convenios colectivos de ámbito inferior o específico no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al mismo.

4. Cuando se revisen o negocien nuevas materias y se incorporen al contenido del presente acuerdo, las partes determinarán en cada caso si las mismas quedan reservadas al ámbito del mismo, no pudiendo negociarse en consecuencia en otros ámbitos inferiores ni distintos, o si su regulación puede resultar complementada por otras disposiciones convencionales en otras unidades de negociación colectiva, en los términos que se establezca por la Comisión negociadora de este acuerdo.

5. Las partes establecen la estructura de la negociación colectiva en todo el sector de Cataluña en base al presente Convenio colectivo y de existir, los Convenios de empresa:

A tal efecto, se definen los ámbitos y niveles convencionales siguientes:

a) **Ámbito sectorial autonómico.** - Comprende todo el ámbito territorial de Cataluña y es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcionales y personales.

b) **Ámbito de empresa.** - Comprende los Convenios colectivos estatutarios, que afecten al ámbito de empresa, empresas, grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas a los que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, cuyas actividades estén incluidas en el ámbito funcional de este Acuerdo.

En el ámbito de negociación descrito en la letra b), podrán establecerse las materias objeto de negociación que no concurran con las del presente Acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo in fine del apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

6. Las materias que aquí se regulan, y que son incorporadas al Convenio colectivo marco (algunas derivan de regulaciones de Convenios colectivos de ámbitos inferiores); se aplicarán desde la entrada en vigor a estas nuevas regulaciones pactadas en este Convenio colectivo.

7. **Solución de conflictos extrajudiciales:** a efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentar (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de las personas trabajadoras y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 8

Comisión mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo marco.

La Comisión mixta estará integrada paritariamente por un máximo de 6 miembros por los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio marco y por otros 6 miembros por las representaciones patronales firmantes y afectadas por el mismo.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, quienes serán libremente designados por las partes.

Las reuniones ordinarias tendrán lugar cada cuatro meses. Las extraordinarias cuando, por la urgencia del asunto, sea convocada por cualquiera de las partes.

Se acuerda establecer como domicilio social de la Comisión mixta el de las respectivas partes firmantes por lo que, todas ellas, deberán ser notificadas de cuantas cuestiones se deban plantear a su conocimiento:

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya (Serveis-CCOO): Vía Laietana, 16, 2ª planta, 08003, Barcelona.

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

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

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Procedimiento

1. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio marco. La parte a la que interese la intervención de la Comisión mixta, deberá presentar escrito dirigido a dicha Comisión, en alguno de los domicilios indicados en el artículo 8, haciendo constar expresamente:

- Nombre, apellido, domicilio y DNI de la o las personas solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección de correo electrónico, si la tuviera.
- Identificación y justificación de la representación en que actúa.
- Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

2. La Comisión mixta se reunirá en el plazo de 10 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de recepción del escrito de inicio, para conocer y deliberar respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado.

Se considerará válidamente constituida la Comisión mixta si comparecen, al menos, dos componentes por cada una de las partes que la integran.

La Comisión mixta, de oficio o a petición de partes, podrá convocar de comparecencia conjunta a las partes afectadas por el conflicto colectivo para completar la información, en cuyo caso se suspenderá el plazo para emitir la Resolución.

Las resoluciones de la Comisión mixta se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, empresariales y social.

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión mixta, ésta emitirá su resolución en el plazo máximo de 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá al solicitante por correo certificado o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión mixta no llegase a un acuerdo respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo. Posteriormente, las partes deberán acudir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Catalunya y en caso de no ser resuelto el litigio en este ámbito, quedara expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 15 días hábiles excluyendo sábados, domingos y festivos, desde la recepción de la consulta, ésta no se hubiera reunido, o habiéndose reunido, no hubiera emitido resolución, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y/o mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, de no darse resolución del litigio en este ámbito quedara expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3. De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del TRLET, para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo marco, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los trabajadores cuando se presenten los requisitos exigidos legalmente.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión mixta, que se tramitará en la forma y plazos establecidos en 28.1 y 28.2.

4. La Comisión mixta, con carácter previo al inicio de su intervención, ofrecerá a las partes y para el supuesto de no resolver dicha Comisión la discrepancia sometida a su consideración, el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente a lo anterior la intervención de la Comisión mixta, en caso de discrepancia en su seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta el sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 9

Funciones

1.- Son funciones específicas de la Comisión mixta, de conformidad con lo que establece el artículo 85 del

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Estatuto de los trabajadores, las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación del presente Convenio
- b) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio colectivo
- c) Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores
- d) Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por el presente Convenio y para la aplicación o interpretación derivadas de éste
- e) La Comisión mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en todo aquello relativo a la especial problemática de la ocupación, así como de la evolución económica de ésta, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) vigente en cada momento.

Artículo 10

Expedientes de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo

En los períodos de consulta a los que hacen referencia los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de centros de trabajo donde no exista representación legal de los trabajadores, además de la facultad de las secciones sindicales que tengan la representación mayoritaria en los Comités de empresa o entre los Delegados de personal de los centros de trabajo afectados, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una Comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una Comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos en el sector y que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la Comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

Artículo 11

Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación de condiciones, según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, deberán comunicarlo previamente a la Comisión paritaria, así como el resultado final. Esta comunicación deberá ir acompañada de las causas alegadas que justifiquen la medida. Dichas causas deberán acreditarse documentalmente.

Las representaciones patronales y sindicales que formen parte de la Comisión paritaria podrán ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa.

En caso de llegar a un acuerdo o a solución arbitral respecto a la inaplicación del Convenio colectivo, dado el carácter legalmente temporal de la medida, todas las partes podrán plantear la revisión de las medidas de inaplicación cuando, previamente, hayan cambiado las causas que las justificaban. Esta iniciativa de revisión deberá comunicarse previamente a la Comisión paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que el establecido para la inaplicación inicial.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, ambas partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un término máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 12

Organización del trabajo

1. La organización, la Dirección, el control y la vigilancia de la actividad laboral corresponde, en exclusiva, a la Dirección de la empresa y será responsabilidad de Recursos Humanos la gestión para llevar a cabo su desarrollo. Y todo ello con respeto a la legislación vigente.

Correspondiéndole su aplicación práctica, por lo que tienen la facultad de establecer los manuales de procedimiento, normas o reglamentos de funcionamiento que considere necesarios para la correcta instrucción y ejecución del trabajo, para lo cual cumplirá con los derechos y garantías recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores, para la representación legal de los trabajadores y secciones sindicales. Su objetivo es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de los servicios básicos y la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, manteniendo actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de la normativa vigente en cada momento.

2. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y procurará colaborar en las mejoras de los métodos o sistemas que se introducirán a fin de mantener y superar cada día la calidad del trabajo encomendado a cada uno de los colectivos en su fase de preparación, desarrollo y ejecución. Por lo general se aplicará el principio de derecho de seguir las instrucciones dadas por la empresa y si no se está conforme reclamar conforme proceda, salvo que estuviere en grave peligro la integridad física o psíquica del trabajador. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

3. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13

Clasificación profesional: grupos

Se establece un sistema de clasificación profesional que se estructura en grupos profesionales y áreas de polivalencia. Sin perjuicio de los criterios de niveles retributivos que puedan existir dentro de cada una de las áreas.

Por lo que la ordenación de los puestos según los diferentes niveles salariales lo es exclusivamente a efectos salariales. La adscripción a un grupo, área funcional o nivel dentro del Grupo se efectuará según el criterio de prevalencia, sin perjuicio de la facultad ordinaria que dispone el artículo 39 del ET, así como de la polivalencia funcional que se hubiere acordado.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral. Los grupos profesionales y los puestos de trabajo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 14

Factores de encuadramiento profesional

Para la clasificación en grupos profesionales de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se ponderará los siguientes factores:

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el ejercicio de las funciones

CVE-DOGC-B-22043001-2022

ejecutadas.

2. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir con la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del complemento del bagaje formativo y de las experiencias.
3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directivas, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de las funciones, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el cual se ejerce el mando y el número de integrantes del mismo.
5. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
6. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo ocupados.

Artículo 15

Estructura clasificación profesional

Descripción de los grupos y puestos de trabajo

1. Grupos profesionales: están determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, pertenecen a la misma área de polivalencia y su salario correspondiente a cada puesto de trabajo que viene determinado por las tablas salariales. En ese sentido se determinan los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Dirección
- Grupo II: Mandos y mandos intermedios
- Grupo III: Técnicos/as administrativos/as
- Grupo IV: Profesionales

2. Polivalencia. Solo se permite la polivalencia dentro de las áreas de cada grupo profesional y de conformidad con el cuadro que se adjunta como anexo 2. De realizarse la polivalencia fuera de su propia área, la empresa deberá abonar las diferencias existentes entre el puesto de trabajo propio y el que viniera a realizar y por un periodo máximo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo la persona trabajadora consolidará el puesto de trabajo superior.

3. Definición de grupos profesionales:

Grupo Dirección. - Responsabilidad en dirección y gestión. Tareas y/o funciones que suponen capacidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la empresa. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Puestos de trabajo: Director/directora

Grupo mandos y mandos intermedios

Son Mandos - Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la empresa. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Puestos de trabajo: gerente, jefe/jefa de planta, jefe/jefa de turno/producción, jefe/jefa de sección.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Son mandos intermedios. - Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Puestos de trabajo: jefe/jefa de departamento, jefe/jefa de servicio, jefe/jefa de área, jefe/jefa de zona, coordinador/coordinadora de red.

Grupo técnicos/administrativos: tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otros trabajadores, además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.

Puestos de trabajo: técnico/técnica superior, administrativo/administrativa superior, administrativo/administrativa, recepcionista, secretario/secretaria - asistente/asistenta, Auxiliar administrativo/administrativa.

Grupo profesionales: tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional. El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado. La información necesaria para la realización del trabajo es obtenida de forma directa e inmediata. El puesto no implica ninguna responsabilidad directa ni indirecta en la gestión de recursos humanos, pero exige el conocimiento de las normas de seguridad básicas inherentes a cada puesto.

Puestos de trabajo: dependiente/dependienta especialista, dependiente/dependienta, vendedor/vendedora, ayudante de sección, reponedor/reponedora - facturador/facturadora, auxiliar caja, cajero/a, repartidor/repartidora a domicilio, mozo/moza especialista, oficial especialista, carretillero/carretillera, operador/operadora, envasador/ensadora, mozo/moza, conductor/conductora / repartidor/repartidora, vigilante, limpiador/limpiadora.

4.- Descripción de los puestos de trabajo

Director/directora. Es la persona trabajadora que ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias, participando en la política de la empresa, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Gerente: es la persona de confianza y responsabilidad que realiza de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa.

Jefe/jefa de departamento: es quien tiene a su cargo la dirección, seguimiento y control de las distintas operaciones de los departamentos en los que está dividida la actividad mercantil de la empresa. Compras generales de mercancía. Determinación de las orientaciones y criterios con los que debe realizarse la venta en la empresa y la instalación de la mercancía en los lineales. Marketing y actividad promocional. Analizar y diseñar la distribución física de los establecimientos y organizar la composición de los artículos expuestos a la venta en los viales del mismo. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Jefe/Jefa de servicio: es la persona trabajadora responsable de coordinar, organizar y controlar los recursos materiales, técnicos y humanos necesarios para la prestación de servicios, entre otras responsabilidades se encarga de realizar el control y seguimiento de ejecución de los diversos servicios que prestan las contratas gestionadas por el departamento. Organizar la prestación de servicios con personal propio en cuanto a recepción, telefonía, tráfico de documentos, almacenes y vehículos. Evaluar y seleccionar los servicios y establecimientos ofertados por las agencias de viajes, seguridad, etc. Colaborar en la elaboración del presupuesto del departamento y planificar y controlar su ejecución del mismo.

Jefe/jefa de área: es la persona trabajadora que con su cargo tiene bajo su dirección un área funcional determinada, con uno o varios departamentos.

Jefe/jefa de zona: es la persona trabajadora que con su cargo tiene la responsabilidad de dirigir y coordinar una zona comercial con varias tiendas, y tiene a su cargo la potestad de poner en funcionamiento todas las políticas comerciales.

Coordinador/coordinadora de red: se encarga de dirigir y coordinar la actividad de un conjunto de unidades de negocio (tiendas Cash & Carry, almacenes de logística), propias o franquiciadas, dentro de un área geográfica asignada, con la finalidad de adaptar el funcionamiento de cada unidad de negocio según la política marcada

CVE-DOGC-B-22043001-2022

por la Dirección de la empresa. Su objetivo es aumentar las ventas y/o incrementar la rentabilidad de cada unidad de negocio bajo su responsabilidad, ayudando y aconsejando a los responsables de éstos en la gestión y la organización. También debe garantizar la cohesión de la red de distribución en su zona y garantizar que se respeten tanto la imagen de la empresa como las normas de presentación visuales y de comercialización.

Jefe/jefa de planta: es aquella persona, que se encarga y o responsabiliza de una unidad de negocio, ya sea unidad de venta o unidad logística. Llevando la responsabilidad de la cuenta de explotación, ejecución de las políticas comerciales o logística de la compañía, así como la jefatura jerárquica y responsabilidad del personal a su cargo, servicios prestatarios, responsabilidad sobre los clientes, en instalaciones.

Jefe/jefa de turno/producción: es el/la trabajador/a que con su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Puede coordinar una o varias secciones.

Jefe/jefa de sección: es la persona trabajadora que con o sin personal a su cargo tiene la responsabilidad de dirigir los trabajos realizados de la sección que tenga encomendada. Supervisa y controla las funciones de cobro a los clientes, llevada a cabo por el personal correspondiente. Puede coordinar una o varias secciones en distintos centros de trabajo de una misma empresa en una determinada zona geográfica. Supervisa el proceso de inventarios de una tienda o zona. Colabora en la formación del personal a su cargo.

Técnico/técnica superior: son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título oficial o bien por una dilatada experiencia en los procesos comerciales, realiza trabajos para los que habilita el título o la experiencia. Puede ejercer funciones de mando sobre el personal que esté a su cargo. Adquisición de productos. Marketing. Implantaciones de productos en el punto de venta. Promueve que profesionales o empresarios independientes se acojan al sistema de integración comercial, asesorándoles en aquellos aspectos técnicos y comerciales para el correcto funcionamiento y desarrollo del negocio.

Administrativo/administrativa superior: es la persona trabajadora, que estando en posesión de un título oficial o bien por una dilatada experiencia en los procesos administrativos, efectúa la entrada de datos en el sistema informático, extrae listados predefinidos y efectúa su repaso, confecciona facturas, entra en el sistema de cobros efectuados, atiende el teléfono, recibe correspondencia ordinaria o electrónica o cualquier otro trabajo similar.

Administrativo/administrativa: es la persona trabajadora que efectúa la entrada de datos en el sistema informático, extrae listados predefinidos y efectúa su repaso, confecciona facturas, entra en el sistema de cobros efectuados, atiende el teléfono, recibe correspondencia ordinaria o electrónica o cualquier otro trabajo similar.

Cajero/cajera: es aquella persona trabajadora que se encarga de la tesorería general de la empresa. Relaciones con las entidades bancarias, traspaso de efectivo, gestión de los cobros y los pagos empresariales.

Recepcionista: es la persona trabajadora que recibe y acondiciona las mercancías recibidas para su recuento y almacenaje.

Secretario/secretaria, asistente/asistenta: es la persona trabajadora que a las órdenes de un/a director/a, realiza funciones de carácter administrativo. Despacha correspondencia ordinaria. Concierta entrevistas. Para su trabajo es necesario que tenga amplios conocimientos de ofimática e idiomas.

Auxiliar de caja: es la persona trabajadora que bajo la supervisión del/la gerente o subgerente, realiza el cobro y facturación de las ventas al contado o en tarjeta, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta otras operaciones similares. Funciones que pueden estar encuadradas entre dos grupos profesionales según el tipo de organización empresarial o centro.

Auxiliar administrativo/administrativa: es la persona trabajadora que, bajo la supervisión del administrativo/a, realiza operaciones elementales administrativas y en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Dependiente/dependienta especialista: es la persona trabajadora que con iniciativa propia ejecuta trabajos que por su alto grado de perfección y responsabilidad requieren un dominio total del oficio o profesión y de conocimiento del producto. Orienta a los/las clientes/as en sus compras, informa de las características del producto, calidades, etc. Realiza las tareas necesarias para la disposición del producto al cliente. Colabora en la formación del personal de su sección.

Dependiente/dependienta: es la persona trabajadora que efectúa un oficio clásico (carnicero, frutero, etc.) que requiere un aprendizaje, corta y despacha los productos para los cuales está capacitado, puede cobrar o no la mercancía que vende o despacha.

Vendedor/vendedora, comercial: es la persona trabajadora que realiza las visitas a los clientes de la empresa y les ofrece los productos que comercializa la misma, les informa, realiza pedidos para la empresa, realiza las

CVE-DOGC-B-22043001-2022

gestiones para el cobro de las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las directrices autorizadas por la empresa al respecto.

Ayudante de sección: es la persona trabajadora que, después de la formación oportuna, ayuda a los dependientes, auxiliares caja y vendedores en las funciones que le son propias, facilitándoles el trabajo y pudiendo realizar por sí mismos operaciones de venta/cobro.

Reponedor/facturador/mozo-reponedora/facturadora/moza: es la persona que efectúa los trabajos según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de la misma por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Coloca, repone y embala la mercancía. Coloca los precios de los lineales. Orienta a los clientes sobre la ubicación de la mercancía. Retira los embalajes. Marcaje, conteo, comprobación, pesaje y acondicionamiento de la mercancía, efectuando las anotaciones y controles necesarios.

Mozo/moza especialista: es la persona trabajadora que complementa las funciones de mozo/a, realiza la preparación de pedidos, elabora albaranes, registra códigos, factura y cobra en el punto de venta, verifica mercancías, lleva carretas elevadoras y transpalés y se responsabiliza del buen uso y funcionamiento de los aparatos referidos y de cualquier otra función propia de su propia actividad.

Oficial especialista: es la persona trabajadora que realiza funciones propias de un oficial clásico con iniciativa y responsabilidad.

Carretillero/carretillera: es la persona trabajadora que, utilizando una máquina específica, elevadora, realiza el transporte de la mercancía dentro del almacén o sala de venta, desde la recepción a la zona de almacenaje; transportando igualmente a los muelles de carga y descarga, la mercancía preparada para su expedición.

Operador/operadora: es la persona trabajadora que maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación, confeccionando pequeños programas auxiliares, delegados por su superior y bajo su supervisión.

Envasador/envasadora: es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos. Son funciones específicas: la preparación de la mercancía valiéndose de las máquinas que la empresa ponga a su disposición para ello. Reparto y facturación cobrando o sin cobrar las mercancías. Pesaje de las mercancías. Confección de albaranes. Verificar mercancías. Devoluciones a los proveedores.

Mozo/moza: es la persona trabajadora que realiza el traslado, movimiento y manipulado de mercancías y otros objetos dentro y fuera del establecimiento. Realiza cualquier trabajo que requiera esfuerzo físico. Realizando la preparación de pedidos.

Conductor/repartidor-conductora/repartidora: es la persona trabajadora que independientemente del tipo de carnet que ostente, además de conducir el vehículo correspondiente, realiza tareas consistentes en el reparto de mercancía transportada en el mismo, cuidando tanto el género como el dinero recaudado.

Vigilante: es quien efectúa el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro y fuera de las dependencias de cualquier establecimiento sea o no comercial, cuidando del orden y la seguridad, tanto de las personas como de las mercancías. Asimismo, controla la entrada y salida de clientes/as, personal, vehículos rodados y todos los movimientos de la mercancía en general. Colabora con los demás servicios de vigilancia, en siniestros, incidencias, etc.

Limpiador/limpiadora: es quien se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

5. Ascensos a otros puestos de trabajo, determinados en función del ámbito provincial:

Tarragona. El/la mozo/a con antigüedad de 2 años en dicho puesto de trabajo pasa a mozo/a especialista. El/la auxiliar administrativo/a-caja de 2 años de antigüedad en dicho puesto de trabajo adquirirá de forma automática el puesto de trabajo de administrativo/a-cajero/a.

Lleida. El personal del Grupo I, nivel 1 y Grupo II, nivel 2, pasará a percibir el salario correspondiente al Grupo II, nivel1, cuando hayan pasado tres años que ocupen los referidos niveles.

Barcelona. El/la auxiliar administrativo/a-caja de 2 años de antigüedad en dicho puesto de trabajo adquirirá de forma automática el puesto de trabajo de administrativo/a-cajero/a.

6. Derecho preferente a ocupar vacantes de chófer 1a/C: aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios laborales como chófer 1a (Barcelona y Tarragona) o conductor B (Girona) y, posteriormente, adquieran el permiso de conducir C y obtengan el Certificado de Aptitud Profesional de Mercancías (CAP), tendrán un derecho preferente para acceder a las vacantes que se generen en la empresa para el puesto de trabajo chófer 1a/conductor C respecto a la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, sin perjuicio de los

CVE-DOGC-B-22043001-2022

derechos de las personas con derecho a la reserva del puesto de trabajo u otros derechos preferentes de reincorporación de que gocen por cualquier causa legalmente prevista.

A los efectos de lo dispuesto en el presente apartado, se entiende por vacante para el puesto de trabajo chófer 1a/conductor C los puestos de trabajo que se generen o existan desde el momento en que la persona trabajadora adquiera el permiso de conducir C y el CAP de Mercancías para conducir automóviles distintos de los que autoriza a conducir el permiso de las clases B1 o B, cuya masa máxima autorizada exceda de 3.500 kilogramos.

7. Tabla de equivalencias de los diferentes puestos de trabajo de los respectivos Convenios provinciales adscritos a los grupos profesionales. Se incorpora al presente Convenio a través del Anexo 2.

Artículo 16

Trabajos de colectivos especiales

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desempeño. El Servicio de Prevención deberá determinar, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

2. Contratación de personas trabajadoras con discapacidad: se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el cual se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad y al Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento. Se reconoce la excepcionalidad a los efectos de lo previsto en el artículo 1.1 del Real Decreto 364/2005.

3. Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, Real Decreto Legislativo 1/2013, el acceso a la ocupación ordinaria como vía para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas en las empresas debe ser la regla general, y el establecimiento de medidas alternativas tendrá carácter excepcional.

Artículo 17

Contratación y por el trabajo de calidad

La contratación indefinida de inicio debe ser la regla general en el acceso al trabajo y la contratación temporal debe ser causal. Los puestos de trabajo de carácter estructural, que tengan vocación de permanencia, deben ser cubiertos con contratos indefinidos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan que en la empresa y en el marco de las relaciones laborales periódicas y ordinarias, se actuará respecto a la contratación con criterios de causalidad, en aplicación del ordenamiento jurídico laboral, con la finalidad de erradicar la contratación temporal injustificada.

Artículo 18

Ingresos en la empresa

Por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en este Convenio, en conformidad con la legislación vigente.

Artículo 18 bis

Periodos de prueba

El periodo de prueba que podrá concentrarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinúa, o de duración temporal o determinada, se tendrá que subscribir por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos del sistema de clasificación profesional		
	Directivos/as, comandos intermedios y responsables de área	Profesionales
Trabajadores/as indefinidos/as	3 meses	60 días
Trabajadores/as temporales, con contrato de duración superior a tres meses	2 meses	30 días
Trabajadores/as temporales, con contrato de duración inferior a tres meses	1 mes	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar lugares directivos o responsables, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales, el periodo de prueba podrá ser de tres meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinúa, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a ya haya ejercido las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Cuando la persona trabajadora no acredite experiencia en el sector, del tiempo del periodo de prueba se excluirá el dedicado a la formación por el puesto de trabajo por el cual es contratado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogida, que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

Serán de aplicación en el periodo de prueba las normas comunes siguientes:

- a) La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que ejerza como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
- c) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguno de las partes, el contrato de trabajo tendrá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a a la empresa.
- d) En Lleida, el cese durante el periodo de prueba comportará una indemnización en una cuantía equivalente a la parte proporcional que resulte de abonar 8 días de salario por año de servicio, a contar des del dieciseisavo día del inicio del contrato hasta el día que cause baja de la empresa, pero solo por el personal auxiliar no calificado por el cual el periodo de prueba es de 3 meses. Así mismo, el personal técnico no titulado y administrativo, tiene derecho a la misma indemnización, pero computada desde el 31º día de inicio del contrato.

Artículo 19

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Dimisión y plazo de preaviso

1. El trabajador/a que, después de superar el periodo de prueba, quiera dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

a) De un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo de responsable, directivos o mandos encuadrados en el grupo de profesionales directivos/as y mandos que figuran en los grupos I y II de las diferentes tablas salariales.

b) Quince días si ostenta un puesto de trabajo diferente a los anteriores, a excepción que la empresa tenga una plantilla inferior a seis personas trabajadoras, incluido el que dimite, en que el plazo de preaviso será de un mes.

2. No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

3. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, a excepción que la persona trabajadora esté exenta del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

4. Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y el resto de conceptos meritados por el trabajador/a.

Artículo 20

Indemnización adicional en caso de cese en la empresa por determinadas causas

Exclusivamente, por las provincias de Barcelona y Tarragona, se establecen las siguientes particularidades:

Barcelona	1.- El personal que esté dado de alta con anterioridad al 2 de octubre de 2015, que desee cesar de la empresa tendrá que comunicarlo con 8 días de antelación. Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET u otras normas aplicables, las personas trabajadoras recibirán en concepto de indemnización por extinción del contrato, sea cual sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia firme: dos mensualidades si llevan entre 10 y 15 años; cuatro, si superan los 15 años y por cada cinco años más otra mensualidad adicional. 2.-El personal que esté dado de alta a partir del 2 de octubre de 2015, que desee cesar de la empresa tendrá que comunicarlo con 8 días de antelación. Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET o en otras normas aplicables, las personas trabajadoras recibirán en concepto de indemnización por extinción del contrato, sea cual sea la causa, con excepción 49.1d) y del despido procedente declarado en sentencia firme: dos mensualidades si llevan entre 10 y 15 años: cuatro, si superan los 15 años y por cada cinco años más otra mensualidad adicional. En este sentido, no se contempla como baja voluntaria cuando la misma sea consecuencia del que dispone el Capítulo V y VII de la Ley General de la Seguridad Social. En los dos casos, en caso de defunción de la persona trabajadora, la indemnización la percibirán sus herederos legales.														
Tarragona	La persona trabajadora con contrato indefinido que extinga su contrato por voluntad propia, tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de 15 días a la fecha prevista de su cese, si el contrato tiene más de un año de antigüedad. La falta de preaviso comportará la pérdida del salario correspondiente a los días que no se ha realizado el preaviso. Sin perjuicio de otras normas aplicables y cualquiera que sea la causa de extinción del contrato, con excepción del despido procedente declarado por sentencia firme, las personas trabajadoras recibirán una indemnización pactada en el Convenio según el cuadro adjunto. <table><tr><td>Años antigüedad</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>60 años</td><td>61 años</td><td>62 años</td><td>63 años</td><td>64 años</td><td>65 años</td></tr></table>	Años antigüedad								60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
Años antigüedad															
	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años									

CVE-DOGC-B-22043001-2022

8	4500,06	3750,05	3000,04	2250,03	1500,02	750,01
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

Artículo 21

Contrato de interinidad y contrato eventual por circunstancias de la producción

Sin perjuicio del que establece la legislación laboral, se estará al que dispone en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo con las especificaciones que a continuación se detallan:

Barcelona	Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, no pueden superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.
Lleida	Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos recogidos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, podrá tener una duración de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan estas causas. Estos contratos se realizarán siempre por escrito y determinando la causa de la contratación, excepto que la empresa acredite la naturaleza temporal de la prestación. Todos los contratos eventuales efectuados durante la vigencia del presente Convenio, se podrán prorrogar

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	hasta la totalidad de los 12 meses. Cuando el tiempo del contrato supere los 6 meses, la persona trabajadora recibirá una indemnización de 12 días por año trabajado.
Tarragona	Las empresas pueden hacer uso de modalidad de contratación eventual, cuando en el ámbito de la actividad normal se produzcan circunstancias del mercado y de la producción que no permitan ser atendidas con el personal de plantilla habitual a la empresa o centros de trabajo, como una sobrecarga de trabajo originada por tareas que exceden de las habituales, ya sea por su volumen como por su estacionalidad u oportunidad, y que ocasionen un desfase entre los efectivos de personal disponible y los requerimientos de personal necesario. También, pueden darse estas circunstancias cuando una empresa haya ampliado las secciones de venta de productos en un centro de trabajo o bien a la instalación de nuevos puntos de venta la consolidación depende de la respuesta del mercado y sus lugares no pueden ser atendidos por el personal en plantilla. Para evitar que las empresas se vean obligadas a exteriorizar la ocupación de las plazas, mediante empresas de trabajo temporal, estos puestos de trabajo pueden ser ocupados mediante esta modalidad contractual, siempre que suponga la creación efectiva de un nuevo puesto de trabajo. Cualquiera de las actividades desarrolladas por las empresas amparadas por este Convenio, admite la presente modalidad de contratación eventual. El periodo máximo dentro del cual pueden realizarse estos contratos es de 18 meses, sin que la duración del contrato supere las tres cuartas partes de este periodo de referencia, ni como máximo los 12 meses. En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima establecida en este Convenio, puede prorrogarse expresamente por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de este plazo máximo. Si no hay denuncia o prorroga expresa, o bien si se ha hecho la prorroga sin agotar el plazo máximo de duración, y el trabajador/a continúa dando servicio, el contrato se entiende prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo de duración comentado. Si el contrato de duración determinada es superior al año, la empresa tendrá que notificar a la persona trabajadora su finalización con quince días de antelación como mínimo. La falta de este preaviso comportará el abono de los días que no se hubieran avisado previamente, por la parte que incumpla. Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos que establece el artículo 49.1.c) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, tendrá derecho a recibir la indemnización prevista legalmente. Consideraciones: a) De todos los contratos que se suscriban según las circunstancias precedentes, se entregará la correspondiente copia básica a la representación sindical que haya en la empresa. b) No se puede utilizar esta modalidad para sustituir personas trabajadoras fijas de la plantilla.

Para todas las provincias el contrato de interinidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores y el Real Decreto 2780/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Artículo 22

Contrato a tiempo parcial

Sin perjuicio de lo que establece la legislación laboral, se estará a lo que dispone en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo con las especificaciones que a continuación se detallan:

Barcelona	Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar personas trabajadoras a tiempo parcial, en un número que supere el 15% de la plantilla de fijas, en jornada normal, calculado en cómputo anual, excepto acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa.
Girona	El contrato a tiempo parcial puede llevarse a cabo siempre que el número de horas de trabajo efectivas sea superior a 12 horas semanales y 48 horas mensuales.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	Los contratos a tiempo parcial de jornadas igual o inferior a 20 horas semanales, de lunes a jueves, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada, sin perjuicio de pacto individual.
--	---

En el contrato a tiempo parcial se hará constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas.

Artículo 23

Contratos de obra o servicio y Empresas de Trabajo Temporal

Sin perjuicio de lo que establece la legislación laboral, se estará a lo que dispone en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo con las especificaciones que a continuación se detallan:

Girona	Seguimiento de los contratos de puesta a disposición. Las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) están obligadas a poner a disposición de la Comisión paritaria copia de los contratos que establezcan con las empresas del sector. Esta Comisión tiene que valorar las causas y las circunstancias de la firma de contratos, y hará el seguimiento de los contratos para evitar actuaciones fraudulentas. Las personas trabajadoras contratadas por ETT que presten sus servicios a empresas vinculadas a este Convenio, percibirán el salario que los correspondería en el nivel del lugar que ejerzan en el sector, incrementado con un plus de eventualidad de un 10%.
Lleida	Los contratos de obra y servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y la ejecución de la que, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta tendrán una duración máxima de 3 años, transcurrido este tiempo las personas trabajadoras adquirirán la condición de fijas en la empresa.
Tarragona	Se establecen como servicios dentro de la actividad de la empresa y, por lo tanto, susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, los siguientes: - Campaña de Navidad y Reyes - Campaña de verano - Campaña de Semana Santa - Campañas de promoción de venta acompañadas de actividad publicitaria La duración de los contratos tiene que ir de acuerdo con la naturaleza de las campañas identificadas, sin que la duración máxima de las actividades relacionadas en este artículo pueda tener una duración máxima de 5 meses dentro de un periodo de 12. Estos plazos no son aplicables, para el resto de obras o servicios, para las cuales se estará a lo que dispone la normativa vigente. Al término o finalización del contrato, el trabajador/a tiene derecho a una indemnización económica por año de servicio de doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 24

Contratos formativos

Sin perjuicio del que dispone el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores, se estará a lo que dispone en este artículo para los contratos formativos.

1.- El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quién estuviera en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Calificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Las personas trabajadoras que presten sus servicios al amparo de esta modalidad contractual, recibirán un salario equivalente al 85% del salario fijado al Convenio colectivo para una persona trabajadora con el mismo o equivalente puesto de trabajo durante el primer año, y del 95% el segundo.

2.- El contrato para la formación y el aprendizaje. Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que no tengan calificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para la ocupación o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

La duración mínima del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

La persona trabajadora tendrá que recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a la que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Calificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido por el Sistema Nacional de Ocupación. No obstante, también podrá recibir la citada formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuado a los efectos de acreditación de la competencia o calificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desarrollada por la persona trabajadora en la empresa tendrá que estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación tendrá que justificarse a la finalización del contrato.

La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 25

Reglas generales: jornada

En la totalidad de las materias de jornada reguladas en este capítulo será de aplicación la parte general del Convenio regulada en este capítulo, motivo por el cual para una adecuada interpretación de la regulación de la jornada se tendrá que tener presente siempre la regulación general y las concretas normas específicas de cada ámbito territorial de cada provincia si fuera especial su regulación. Y, teniendo en cuenta los mínimos de derecho necesario, se respetará cualquier otro formula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 26

Jornada laboral

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio será, por cada provincia y año, el siguiente:

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

Tanto al principio como al final de la jornada la persona trabajadora estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación. La jornada máxima, para aquellas personas trabajadoras que tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vinieran disfrutando, y la mantendrá a título personal.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

La distribución tendrá que respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente pasarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, las empresas podrán negociar con representantes legales de las personas trabajadoras los descansos que se contemplan por el sector del comercio y los especiales aplicables.

Cuando el contrato a tiempo parcial comporte la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto al resto de personas trabajadoras, esta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en tal caso solo será posible hacer un fraccionamiento.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Barcelona	Dentro de cada empresa y de mutuo acuerdo, se podrá establecer la distribución de la jornada. Se recomendará a las empresas el estudio de las posibilidades reales de su distribución de lunes a viernes. En el cuarto trimestre del año, las empresas señalarán con intervención de los representantes de las personas trabajadoras el calendario laboral para el año siguiente. Todas las empresas que venían disfrutando de una jornada distribuida de lunes a viernes, la seguirán manteniendo. En aquellas empresas que tengan establecida la jornada de lunes a sábado las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar, como mínimo, un sábado de cada tres, salvo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa. Los centros Cash & Carry y las empresas que por las características especiales de su trabajo, ubicación y nivel de ventas lo precisen, mantendrán el descanso de un sábado de cada cuatro, como hasta la fecha venían disfrutando, excepto acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Podrán prolongarse 8 jornadas en el año, previa comunicación y por espacio de dos horas como máximo, compensables en descansos posteriores, dentro del plazo de 4 meses. Estos descansos se acumularán en medias jornadas.
Girona	En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se tendrá que compensar a las personas trabajadoras que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana. El tiempo mínimo de reposo en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos. Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las 22.00 horas y las 06.00 horas de la mañana. Su retribución será la del Convenio, incrementada en un 25%. Los contratos a tiempo parcial de la jornada igual o inferior a 20 horas semanales, de lunes a jueves, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada, sin perjuicio de pacto individual. Las empresas, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se comprometen a negociar una propuesta de calendario laboral antes del día 28 de febrero. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la fecha prevista, la empresa, cumpliendo con su obligación, actuará conforme la ley.
Lleida	En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, las personas trabajadoras del sector del comercio que así lo soliciten tendrán derecho a realizar fiesta los sábados por la tarde, sin perjuicio del horario mercantil establecido, respetándose un máximo de 1.798 horas anuales. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán incluidos los horarios utilizados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo) y otras interrupciones, en el supuesto que por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se entiendan incluidos en jornada diaria de trabajo.
Tarragona	En casos excepcionales y previa comunicación al Comité de empresa, los Delegados de personal, o en su defecto a las propias personas trabajadoras, con 5 días de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepción y se compensará de acuerdo mutuo, en cuanto al momento de disfrutar, entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 27

Verificación y ejecución de la jornada anual máxima

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La

CVE-DOGC-B-22043001-2022

verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán como horas extras o mediante descansos equivalentes.

Como excepción a lo que se hace referencia en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Artículo 28

Distribución irregular

La distribución irregular, de pactarse, se tendrá que incluir en el calendario laboral y no podrá ser de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia, personas trabajadoras nocturnas y menores de 18 años.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Girona	Sin perjuicio de lo que establece el artículo 25 del presente Convenio, en relación a la provincia de Girona, se establece que en la aplicación del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, las empresas puedan disponer de la distribución irregular de la jornada a lo largo de 90 horas anuales, de las cuales 45 las distribuirá directamente la Dirección empresarial; la distribución de las restantes se tienen que pactar con la representación social o bien con las personas trabajadoras afectadas, en el supuesto que la representación social esté ausente. La distribución de la jornada, que en ningún caso comportará una jornada superior a 9 horas, tendrá que ser comunicada a los afectados con una antelación mínimo de 10 días naturales. Todo esto sin perjuicio que, por acuerdo de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, pueda modificarse el número de horas en cómputo anual en distribución irregular de la jornada.
--------	---

Artículo 29

Calendario y cuadros horarios

En el cuarto trimestre del año, las empresas señalarán con intervención de los representantes de las personas trabajadoras el calendario laboral para el año siguiente.

Artículo 30

Tiempo de descanso en la jornada diaria de trabajo

El tiempo mínimo de descanso en las jornadas partidas será de dos horas, excepto pacto en contra. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos, entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada sea igual o superior a cinco horas y media, las personas trabajadoras tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso según el siguiente detalle:

- Barcelona: 15 minutos
- Girona: 25 minutos en las jornadas continuadas de 5 horas y 30 minutos o más, en estos casos, el descanso se considerará jornada efectiva de trabajo.
- Lleida: 15 minutos
- Tarragona: 15 minutos

Calendario laboral: horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas. Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o sistemas que se estén aplicando en cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios, así como los tiempos de descansos

CVE-DOGC-B-22043001-2022

entre jornadas, con la consideración o no de trabajo efectivo.

Exclusivamente para Girona, el tiempo mínimo de descanso en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos.

Y también con carácter exclusivo para Lleida, la persona trabajadora que realice sus funciones exclusivamente con pantalla de ordenador y que no realice otro tipo de trabajo durante su jornada laboral diaria, tendrá derecho a un descanso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, este descanso se considerará jornada efectiva de trabajo.

Artículo 31

Descanso semanal

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparecencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, se tenga que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa tendrá que preavisar por escrito, indicando los motivos, el trabajador/a afectado de forma voluntaria podrá aceptar este cambio, con un mínimo de cuarenta ocho horas de antelación, teniéndose que fijar este descanso de nuevo y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, juntamente a un descanso semanal.

Se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Tarragona	El descanso es de un día y medio continuado. En previsión de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, se podrá acumular medio día de descanso semanal para disfrutarlos en otro momento del ciclo, no superior a cuatro semanas, debiendo siempre respetarse el día de descanso, siendo éste el domingo. Este descanso no puede ser sustituido por compensación económica. En casos excepcionales y previa comunicación al Comité de empresa, los Delegados de personal, o en su defecto las propias personas trabajadoras, con 48h de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepción y se compensará de acuerdo mutuo, en cuanto al momento de disfrutarlo, entre la empresa y el trabajador/a.
Girona	El descanso es de un día y medio que, en caso de necesidad, en zonas turísticas de la provincia, durante el periodo comprendido entre el domingo de ramos y el 31 de octubre, podrá fraccionarse de forma que, con independencia del día correspondiente al domingo, cada persona trabajadora descanse durante media jornada otro día laborable de la semana. El comercio al por mayor de la provincia de Girona, aparte del cierre preceptivo del domingo, también tiene que cerrar el sábado por la tarde. En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se tendrá que compensar a las personas trabajadoras que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana.

Artículo 32

Vacaciones

1. Las vacaciones anuales tendrán la duración del siguiente cuadro por territorios:

Barcelona	22 días laborables, que en ningún caso puedan suponer menos de 30 días naturales, no absorbiendo los festivos intersemanales, a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos, de manera ininterrumpida. Se pacta expresamente que las vacaciones se realizarán por turnos rotativos. Las vacaciones serán retribuidas con el salario base y el plus de vinculación, si procede. Cuando las vacaciones por mutuo acuerdo de las partes se realicen fuera del periodo pactado, las personas trabajadoras percibirán una gratificación por los treinta días naturales o su equivalente prorrateado. Esta gratificación queda recogida en la mesa salarial en conformidad con el anexo 1.
Girona	31 días naturales. Las vacaciones las tiene que fijar la Dirección de la empresa, como resultado de la negociación que tiene que mantenerse con los representantes de las personas trabajadoras, o con las mismas personas trabajadoras en caso de ausencia de sus representantes. Si no disfrutan 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y los 30 de octubre,

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	ambos incluidos, las personas trabajadoras tendrán derecho a una compensación de cinco días más de vacaciones, a elección de la empresa que serán sustituidos por su equivalente en salario. No obstante, la empresa y su personal podrán pactar disfrutar de las vacaciones en periodos diferentes al comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, así mismo, las personas trabajadoras que lo soliciten por escrito podrán pactar con la empresa disfrutar de las vacaciones en un periodo diferente; en estos dos supuestos no existirá la obligación de compensación de cinco días más de vacaciones.
Lleida	31 días naturales, que, de no existir acuerdo previo entre las partes, se disfrutarán por un periodo mínimo de 25 días, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de manera rotativa y efectuando turnos en estos meses. Si coincide con el inicio del periodo de vacaciones con un día festivo o de descanso compensatorio, las vacaciones empezarán con posterioridad al mencionado día.
Tarragona	22 días laborables sin que nunca puedan ser menos de 30 días naturales, sin absorber los festivos intersemanales y se tienen que disfrutar, preferentemente de mayo a septiembre, de acuerdo con las necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, con un mínimo del 5% o una persona en el mes.

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para disfrutar de las mismas no llevaran trabajando un año en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de su periodo de vacaciones.

2. Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se apliquen para la determinación de la distribución de las vacaciones. No obstante, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho a optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiera este sistema.

Se podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, teniendo que trasladarse a los representantes legales de las personas trabajadoras, en caso de que existieran, para abrir un periodo de negociación que permita, en su caso, adecuar el periodo al que se pudiera acordar. Cuando se presten servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el periodo para disfrutar de las vacaciones tendrá que coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

3. El trabajador/a tendrá conocimiento de la fecha para disfrutar de sus vacaciones con dos meses de antelación a comienzos de su inicio, y, cuando se acuerde disfrutar de las vacaciones, se tendrá que adicionar en el calendario laboral de la persona trabajadora.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibiliten a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

Artículo 33

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se regularán en función de lo que establece el siguiente detalle, en atención en la provincia:

Barcelona	De acuerdo con lo que establece el artículo 35 del TRLET, la realización de horas extraordinarias se compensará con 1 hora y media en tiempo de descanso, en los términos fijados en el texto legal o acumulando en el periodo de vacaciones. Se respetarán aquellos acuerdos existentes a las empresas que, en cómputo general, establezcan condiciones más beneficiosas a las aquí descritas.
-----------	---

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Girona	La realización de estas horas tiene que ser voluntaria y de conformidad a lo que prevé la legislación vigente. Las horas extraordinarias podrán ser abonadas o compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido; en el supuesto de que se abonen, el precio tiene que ser el que resulte de aplicar un 30% en la hora ordinaria. Durante la vigencia del Convenio y sin perjuicio que puedan pactar las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, el 50% de las horas extraordinarias que se realicen se compensarán con periodos de descanso retribuidos.
Lleida	Las horas extraordinarias se limitarán al mínimo imprescindible. Cuando por necesidades previsibles se realicen, tendrán un incremento, ya sea en tiempo de descanso o bien en compensación económica, por acuerdo entre las partes, como mínimo del 75% sobre el precio/hora normal. Las horas en domingo, festivo o después de las diez de la noche, tendrán un incremento mínimo del 150% sobre el precio/hora normal. Cálculo de la hora ordinaria: hora ordinaria= total retribuciones/1.798h.
Tarragona	De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la realización de horas extraordinarias se compensará con 1 hora y media en tiempo de descanso, en los términos fijados en el texto legal o mediante la acumulación en el periodo de vacaciones. Se respetarán aquellos acuerdos existentes a las empresas que, en cómputo general, establezcan condiciones más beneficiosas a las aquí descritas.

Artículo 34

Salario

Se establecen las tablas salariales por los años de vigencia del presente Convenio en el anexo 1 adjunto en el presente texto convencional.

Artículo 35

Gratificaciones extraordinarias

En relación a las gratificaciones extraordinarias se estará a lo que establece el siguiente detalle, en atención a la provincia:

Barcelona	Las empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a las personas trabajadoras una gratificación de carácter extraordinario, en la cuantía de treinta días de salario base y plus vinculación, cuando proceda, en las siguientes fechas: 22 de marzo, 22 de junio y 15 de diciembre. Las tres gratificaciones extraordinarias previstas en este artículo podrán prorratearse mediante acuerdo previo y mayoritario entre empresa y personas trabajadoras. Las empresas que hayan venido abonando estas gratificaciones de forma prorrateada lo podrán seguir haciendo.
Girona	Las personas trabajadoras vinculadas al presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que son las de Navidad, julio y beneficios; su importe es el de una mensualidad de salario base, en su caso, antigüedad.
Lleida	Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo percibirán tres pagas extraordinarias. Las de julio y diciembre se establecen en un mes de salario base más el plus de vinculación. La de beneficios se establece en una mensualidad del total de los elementos salariales que la persona trabajadora reciba. Se respetarán las condiciones más favorables y beneficiosas que tenga actualmente la persona trabajadora.
Tarragona	Se establecen tres pagas de devengo superior al mes: verano, Navidad y beneficios, con el importe de una mensualidad, a razón del salario del presente Convenio por cada una, por todo el personal. Los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias son: paga extraordinaria de verano del 1 de julio a 30 de junio; paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre; paga de beneficios, del 1 de enero a 31 de diciembre. El abono es respecto a la de Navidad en la fecha de costumbre del mes de diciembre. Respecto a la de

CVE-DOGC-B-22043001-2022

verano, en el mes de junio, y la de beneficios en el mes de marzo. Para su cálculo se computará el salario base más el plus de vinculación a quien le corresponda. Se prorrateará en cómputo anual los periodos de devengo inferiores en un año.

Los periodos en los que el trabajador/a haya estado en situación de incapacidad temporal, se deducirán del total devengado.

Todas las pagas extraordinarias son susceptibles de prorrateo y abono mensual, en caso de acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o bien, entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En todas las provincias afectadas por el ámbito territorial del presente Convenio colectivo, las empresas abonarán la Paga Extraordinaria de Navidad el 15 de diciembre de cada año.

Las empresas podrán prorratear el pago de las pagas extraordinarias de las personas trabajadoras, siempre que así lo pactan con los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 36

Incrementos salariales

2021: incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del 2020 y con efectos de 01/01/2021 y de conformidad con las tablas del anexo 1.

2022: incremento del 1,5% sobre las tablas salariales del 2021 y con efectos de 01/01/2022 y de conformidad con las tablas del anexo 1.

Los atrasos correspondientes a los incrementos establecidos en el presente Convenio colectivo se tendrán que abonar en un plazo máximo de 2 meses tras su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña.

Artículo 37

Conceptos salariales-plusas

En relación a los plusas se estará a lo que establece el siguiente cuadro, en atención en la provincia:

Tarragona	
Plus de conductor de carretillas elevadoras	El personal recibirá un plus mensual reflejado en la tabla salarial, actualizándose con ella, siempre que su actividad habitual sea la de conducir carretillas elevadoras. Este plus es absorbible y compensable por aquellas cantidades que se reciban en concepto de prima por este motivo. La cantidad se abonará en conformidad con las tablas del anexo 1.
Plus de vinculación	Este plus tiene carácter de complemento personal, solo para las personas trabajadoras que lo tengan reconocido por Convenio anterior a 1997. No es compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte por el salario base.
Complementos por desplazamiento	En caso de que una persona trabajadora sea destinada por la empresa a otro centro de trabajo y este se encuentre alejado a más de dos kilómetros del casco urbano de la localidad donde presta sus servicios, la empresa se obliga a pagarle el importe del billete, si hay transporte público para desplazarse, y el horario es coincidente hasta media hora. De otra manera, si no se dan las dos condiciones anteriores, la empresa le abonará, en concepto de kilometraje y si utiliza su vehículo privado por desplazamiento, 0,19 euros por kilómetro. El mayor tiempo invertido que traspase la media hora se computará como tiempo de trabajo.
Dietas	Las personas trabajadoras percibirán la compensación por los gastos normales justificados por concepto de dietas.
Nocturnidad.	Nocturnidad: las personas trabajadoras que prolonguen su jornada sobrepasando las 22 horas y como máximo hasta las 6 horas, recibirán un incremento salarial del 15% sobre su salario convenio/hora en aquellas que se realizan dentro de este periodo de tiempo. Se excluyen de este concepto aquellos

CVE-DOGC-B-22043001-2022

trabajos que sean típicamente nocturnos o los que, en el momento de fijar su salario, se tuvo en cuenta esta circunstancia. Se respetarán aquellos acuerdos existentes a las empresas que, en cómputo general, fijen condiciones más beneficiosas a las aquí descritas.

Lleida	
Plus de vinculación	Las cantidades que en este momento se perciben por concepto de plus de vinculación (anteriormente antigüedad), se abonarán como plus personal, que no podrá ser absorbible ni compensable por otros conceptos y se revalorizará con los incrementos pactados en el presente Convenio.
Plus escaparatistas	El personal que sin disponer de la categoría de escaparatista, haga de manera manual habitual este trabajo a los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% del salario de Convenio.
Plus de transporte	Durante la vigencia de este Convenio y como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece por todos los niveles, un plus de transporte por el 2019 de 64,32 euros mensuales; y para los 2022 de 65,16 euros mensuales. Este importe no tendrá la consideración de salario.
Dietas	Las cantidades no justificadas en concepto de dietas, para el año 2021, serán las siguientes: Desayuno: 2,18 euros Comer: 8,17 euros Cenar: 7,47 euros Dormir fuera de casa: 11,61 euros Por el año 2022: Desayunar: 2,21 euros Comer: 8,29 euros Cenar: 7,58 euros Dormir fuera de casa: 11,78 euros
Gastos de locomoción	Aquellas personas trabajadoras, que a petición de la empresa y de forma voluntaria, se desplacen con vehículo propio, percibirán durante el año la vigencia del presente Convenio la cantidad de 0,19 euros por kilómetro efectuado y justificado, así como el importe de los peajes de la autopista.
Plus de carga y descarga	Los conductores colaborarán activamente en la carga y descarga de las mercancías y aquellos que conduzcan vehículo con una carga máxima superior a 2.500 kilos percibirán por el año 2021 un plus de 1,01 euros por día trabajado, y por el año 2022 un plus de 1,03 euros por día trabajado.

Barcelona	
Plus vinculación	Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2007 tuvieran plus de vinculación, como garantía ad personam, éste se les actualizará cada año con el incremento de Convenio y la revisión salarial, si procede.
Plus de carga y descarga	Los chóferes colaborarán activamente en la carga y descarga de mercancías, y los que se encuentren en posesión del carnet de conducir de primera clase se les concederá un plus de carga y descarga diario según tabla salarial de conformidad con el anexo 1, siempre que no cobren primas, comisiones o su trabajo sea medible. Las empresas organizarán la distribución de las mercancías mediante transportes servidos por un chófer y un ayudante cuando efectúen servicios de reparto en vehículos con capacidad de carga de 1.000 Kg. Cuando la carga vaya en palas o sobre roll container y equipado el camión con plataforma elevadora, podrá ir el chófer solo.
Premio de antigüedad.	La persona trabajadora, al cumplir en la plantilla de la empresa 20 años de servicios ininterrumpidos, así como al cumplir 30 años también en iguales condiciones, percibirá los premios, la cuantía de los cuales se establece a la tabla salarial de conformidad con el anexo 1.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Plus de nocturnidad	Las personas trabajadoras que prolonguen su jornada sobrepasando las 22 horas y como máximo hasta las 6 horas, percibirán un incremento salarial del 15% sobre su salario hora en las que se realicen dentro de este periodo de tiempo. Se excluyen de este concepto aquellos trabajos que sean típicamente nocturnos o los que en el momento de fijar su salario se tuvo en cuenta esta circunstancia. Igualmente, cualquier pacto que se produzca de mutuo acuerdo, entre empresas y personas trabajadoras, respecto a la compensación horaria, o una otra modalidad, no le será de aplicación.
Plus de carretillas elevadoras y preparadores-elevadores	La persona trabajadora que tenga como trabajo habitual, y no esporádico, el uso de las carretillas enunciadas, percibirá un plus según la mesa salarial en conformidad con el anexo 1 por jornada de trabajo, siempre que no perciba otra prima por este concepto.
Desplazamiento	Las personas trabajadoras que por necesidad de su trabajo tengan la necesidad de desplazarse, percibirán 0,19 euros/km.

Girona	
Plus distancia y desplazamiento	Se acuerda la creación del plus distancia y desplazamiento de manera generalizada por todas las personas trabajadoras, para compensar e indemnizar, de manera genérica, los gastos y el tiempo de desplazamiento que inviertan al ir a su centro de trabajo. La cuantía de este plus viene determinada en las tablas salariales de conformidad con el anexo 1. El plus de transporte se percibirá íntegramente, con independencia del número de horas laborables fijadas en los contratos de trabajo.
Antigüedad	El complemento personal de antigüedad queda sustituido por el plus vinculación en la empresa y dejará de devengarse a partir del 31 de diciembre de 1994. El personal que esté dado de alta en la empresa a partir del 31 de diciembre de 1994 no tiene derecho a percibir este plus de vinculación. En el anexo 1 se adjuntan las cantidades a percibir por el plus de vinculación en virtud del puesto de trabajo y la fecha de ingreso en la empresa.
Plus por conocimiento de idiomas	Las personas trabajadoras con conocimientos acreditados, ante la empresa, de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento sea requerido y pactado con la empresa, percibirán un aumento del 10% de su salario base por cada idioma o lengua que acrediten conocer y que se requiera por el ejercicio de su trabajo.
Gratificación especial por ordenación de escaparates	El personal que, no estando clasificado como escaparartista, tenga, no obstante, con carácter normal la función de ornamentar escaparates, tiene derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base y al aumento por años de servicio.
Plus de utilización y mantenimiento de máquinas elevadoras y transporte de almacén	Este plus no lo recibirán aquellas personas trabajadoras que, de forma específica y habitual, utilicen por su trabajo máquinas elevadoras o transporte de almacén que tengan cuidado de la vigilancia del mantenimiento y hagan un uso adecuado de la máquina que utilicen. Su importe, por la vigencia de este Convenio, es el que queda fijado en las tablas salariales.
Plus por trabajos tóxicos, insalubres o peligrosos	Todas las actividades o manipulaciones que comporten penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales sobre esta materia y tienen que ser objeto de regulación en los reglamentos de régimen interno de las empresas. El personal que trabaje en cámaras frigoríficas más de un 25% de su jornada laboral habitual, con independencia que se dé la ropa adecuada por su cometido, recibirán un plus del 25% de su salario.
Dietas	El personal que dentro de su jornada laboral se desplace de su centro de trabajo por motivos laborales tiene que ser indemnizado por los gastos que justifique. Cuando por necesidad laboral las personas trabajadoras tengan que desplazarse con vehículo propio recibirán una indemnización de 0,19 euros por kilómetro. A efectos de la contabilización de los gastos de desplazamiento se entenderá que se producen cuando

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	la persona trabajadora afectada se le ordene la prestación del trabajo en un centro diferente al habitual y siempre que represente más de 10 kilómetros y en un municipio diferente. Este artículo no afectará al personal contratado como plantilla flotante o itinerante. Las partes podrán establecer mediante pactos individuales otras formas de compensar los gastos.
Comisiones	Las empresas, cuando en función de las ventas fijen porcentajes de comisión por las personas trabajadoras, tienen que dar a conocer las tablas de porcentajes a los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras interesadas. La cuantía y otros criterios por la aplicación de las comisiones se negociará anualmente en función del conjunto de circunstancias que conforman la situación y la realidad del negocio.
Plus de responsabilidad	Las personas trabajadoras que de manera habitual tengan encomendadas funciones propias de un puesto de trabajo superior percibirán un plus cuantía, el cual tendrá que ser el resultado de incrementar en un 15% su salario base.
Paga de fidelidad	Las personas trabajadoras, vinculadas al presente Convenio colectivo, tendrán derecho a percibir en concepto de paga de fidelidad, siempre que a título individual no superen el porcentaje de absentismo, referido al anexo 1 en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. De este concepto se descontarán aquellas horas no trabajadas ya sea por accidente laboral, licencia legal, permisos por nacimiento o situaciones que de ella se deriven o el tiempo dedicado recibir tratamientos oncológicos. Los importes brutos a percibir por este concepto, por cada uno de los niveles salariales y cada uno de los años de vigencia del Convenio, quedan reflejados en el anexo 1. El importe de esta gratificación/paga, se incluirá en la nómina de enero del año siguiente sobre el que se ha realizado el cómputo de absentismo. Las personas trabajadoras, que superen el absentismo establecido en cada año de vigencia del Convenio, podrán recuperarlo dentro del mismo año, solicitándolo por escrito a la empresa y con tiempo suficiente. En caso de que la empresa no dé respuesta en el plazo de 20 días naturales a la solicitud, el trabajador/a consolidará la percepción de la totalidad de la gratificación/paga. Las empresas podrán pactar, con sus propios Comités de empresa o Delegados de personal, el prorrateo de esta paga, distribuida en las doce mensualidades de la nómina. El derecho a percibir esta gratificación/paga lo tienen, en proporción al tiempo de contrato, aquellos que hayan estado en la empresa en un periodo inferior en un año, y se hará efectiva junto con la liquidación que se los corresponda. Las cantidades a percibir en concepto de paga de fidelidad su las reflejadas en el anexo 1 por los años 2019 y 2020.
Plus de presencia e imagen	El desarrollo de la actividad comercial y el servicio al público de las personas trabajadoras vinculadas al presente Convenio presenta una idiosincrasia unida al trato directo con el público en general y, por esta razón, la presencia y la imagen de cara al público se convierte en un elemento indispensable e inherente a la prestación de un buen servicio al cliente. Por este motivo se crea un plus de presencia e imagen con el objetivo de indemnizar a las personas trabajadoras por los gastos que puedan ocasionar en motivo de su trabajo y que, genéricamente se pueden definir como gastos derivados en la ropa (independientemente del número de piezas de trabajo que la empresa facilite), mantenimiento y limpieza de ésta y de los uniformes entregados por la empresa, además de los complementos como pueden ser: corbata, gorra, etc. Y maquillaje, pintura, perfumería etc. El importe del mencionado plus viene fijado por cada puesto de trabajo y en conformidad con las tablas salariales del anexo 1. El plus se percibirá íntegramente, con independencia del número de horas laborables fijadas en el contrato de trabajo.

Artículo 38

Otros conceptos salariales y condiciones de trabajo

Barcelona	Ropa de trabajo. - El personal de las empresas afectadas por este Convenio se los proveerá, cada año, de dos uniformes adecuados, uno en invierno y el otro en verano, para cada trabajo específico. En los trabajos que lo requieran, de acuerdo con la legislación vigente, se proveerá de calzado.
-----------	---

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	Descuento en compras. - El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará de un descuento del 7% en todas las compras de los artículos que no estén de oferta y que efectúe la empresa en la cual desarrolla su actividad, o en aquellas del mismo grupo que este determine, hasta un máximo de 600 euros mensuales no acumulados. Este descuento es exclusivamente personal y siempre que esté destinado al consumo propio. Estas ventas se efectuarán en los formatos y unidades de venta que tenga establecida la empresa. Con el objetivo de no perturbar la programación de suministros y existencias, la Dirección y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán las normas de organización para efectuar las compras. Trabajar en cámaras. - En lo que hace referencia al frío, así como por lo que respeta con el personal que trabaja en cámaras, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. Comisiones. - El salario establecido por los vendedores incluye una comisión según la tabla salarial establecida al anexo 1. Si perciben comisión, la cantidad antes referida tendrá la consideración de a cuenta, teniendo derecho a percibir el exceso de esta cantidad en caso de existir.
Lleida	Ropa de trabajo. - A las personas trabajadoras que corresponda, de las comprendidas en este Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas de ropa, en concepto de uniforme, de las conocidas y típicas por la realización de las diferentes y varias actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de las mencionadas prendas de ropa se tendrá que entregar al inicio de la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos piezas, las cuales se reposarán anualmente sucesivas de manera conveniente o al menos, en la mitad de ellas. Descuento en compras. - Las empresas están obligadas a vender a su personal, para su consumo personal y de sus familiares que convivan con ellos, aquellos productos que se vendan al establecimiento, a precio de coste más gastos generales. Tablón de anuncios.- Las empresas afectadas por el presente Convenio pondrán a disposición de los Comités de empresa y Delegados de personal o, en su ausencia, de las personas trabajadoras, un tablón de anuncios para fijar cualquier información en lo referente a las materias de interés sindical, donde se colocará un ejemplar del Convenio por el conocimiento de las personas trabajadoras.
Girona	Festivos. - En cuanto a los festivos, tiene que ser norma reguladora el calendario oficial vigente aprobado por la Dirección General de Comercio del Departamento de la Generalitat de Cataluña por cada año, con la inclusión de las fiestas locales también aprobadas por el citado organismo oficial. Si estas fiestas coinciden en día de mercado semanal y se trabaja, las horas trabajadas se tienen que abonar adicionando un 35% en el precio hora convencional. Los centros de trabajo que habitualmente no trabajan los domingos y lo hagan puntualmente, las horas trabajadas (si están fuera de la jornada semanal) se tienen que abonar adicionando un 30% sobre el precio hora convencional. Las empresas pueden pactar con su personal cualquier fórmula que signifique una mejora en el precio de estas horas o bien, compensarlas con tiempos de descanso. Personal que se dedica a la autoventa. - El personal que, conduciendo un vehículo de la empresa, se encarga de realizar la venta, distribución y el cobro hasta el final de las rutas encargadas por la empresa, aunque esté en posesión del carnet de conducir de primera clase, tiene que ser equiparadas al nivel retributivo del oficial de oficios varios. En el supuesto de que un conductor profesional al servicio de la empresa sufra un accidente calificado de laboral y como consecuencia de esto le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, la empresa lo tendrá que ocupar durante este tiempo en otro puesto de trabajo. Ropa de trabajo. - La empresa tiene que proveer obligatoriamente a las personas trabajadoras de uniforme, zapatos u otras prendas de ropa, en concepto de útiles y trabajo, de las conocidas típicas por la realización de las diferentes y diversas actividades que el uso aconseja. La provisión de estas prendas de ropa se tiene que realizar al inicio de la actividad laboral entre la empresa y la persona trabajadora en el número de dos piezas, que se renovarán en anualidad sucesivas de manera conveniente o al menos la mitad. Descuentos en compras. - La persona trabajadora tiene derecho a adquirir de la empresa donde tienen la relación laboral, los artículos o productos destinados exclusivamente a su uso personal, con un descuento del 7% y hasta un límite máximo de 500 euros de compra mensual por trabajador/a; se exceptúan de este derecho aquellos productos que ya tengan sobre su precio cualquier tipo de descuento. Tablón de anuncios. Las empresas afectadas por el presente Convenio pondrán a disposición de los Comités de empresa y Delegados de personal, o en su ausencia, de las personas trabajadoras, un tablón de anuncios para fijar cualquier información en lo referente a materias de interés sindical, donde se colocará un ejemplar del Convenio por conocimiento de las personas trabajadoras.
Tarragona	Ropa de trabajo. - La empresa tiene que entregar, a la totalidad del personal, dos prendas de ropa al año, como mínimo, adecuadas a las funciones que desarrolla. Se tiene que renovar, a razón de una cada seis meses y con la obligación del personal de utilizar las piezas de trabajo reseñadas. En los casos de trabajos específicos, como el de las cámaras frigoríficas, habrá las piezas necesarias y de uso común para que el

CVE-DOGC-B-22043001-2022

personal que realice estas funciones esté protegido adecuadamente. Así mismo, el personal de reparto tiene derecho a una pieza de abrigo con una duración mínima de un año y con la obligación de darle uso y devolver la pieza utilizada una vez reciba una de nueva.

Tablón de anuncios. Las empresas afectadas por el presente Convenio pondrán a disposición de los Comités de empresa y Delegados de personal, o en su ausencia, de las personas trabajadoras, un tablón de anuncios para fijar cualquier información en lo referente a materias de interés sindical, donde se colocará un ejemplar del Convenio por conocimiento de las personas trabajadoras.

Artículo 39

Seguro de accidentes

La protección de seguros de accidentes vendrá determinada en función del territorio, de acuerdo con lo que se expone a continuación:

Barcelona	Seguro de accidentes. Las empresas concertarán un seguro de accidentes individual o colectivo que garantizará a sus personas trabajadoras y demás personas vinculadas, reseñadas individualmente a partir del momento de alta en la empresa, durante las 24 horas del día y todos los días del año la percepción de 34.000€ para sí mismo o para sus beneficiarios en los supuestos de defunción o invalidez por grados absolutos y/o total por su profesión habitual que a estos efectos quedan equiparadas. Las empresas que incumplan esta obligación concurrirán en las responsabilidades correspondientes.
Girona	Indemnización por invalidez o muerte por accidente. Las empresas tienen que establecer de la manera que consideren más idónea un seguro de 28.500 euros, a favor de las personas legalmente beneficiarias de las personas trabajadoras que sufran un accidente que comporte la defunción o la invalidez en los grados de total, absoluta y gran invalidez. Este accidente tiene que haber tenido lugar exclusivamente durante la prestación del trabajo o in itinere. Las empresas estarán obligadas a contratar un seguro de vida por valor de 43.000 euros, por defunción por todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio mayores de 45 años y con más de 10 años de antigüedad.
Lleida	Seguro de accidentes. Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas, durante la vigencia de éste, a suscribir por sus personas trabajadoras un seguro por accidentes que cubra las garantías en caso de defunción e incapacitado absoluta en 20.330 euros y 24.642 euros, en cada caso. El seguro cubrirá las 24 horas del día y se expondrá una copia del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.
Tarragona	Seguro de accidentes. El seguro por los casos de defunción derivada de accidente de trabajo o común queda fijado en la cantidad de 20.000 euros que las empresas tendrán que tener contratadas. Ayuda defunción. En caso de defunción del trabajador/a, por enfermedad derivada de cualquier causa, la empresa abonará a los derechohabientes, la suma de dos mensualidades de salario de Convenio, que se incrementarán a cuatro meses si la defunción se produce por accidente laboral, siempre que en ambos supuestos el trabajador/a acredite una antigüedad superior a dos años.

Artículo 40

Retirada de carné

Solo para aquellas empresas y personas trabajadoras que presten servicios en la provincia de Barcelona y Tarragona, se establece que, en caso de retirada de carné en los chóferes, derivada de multas de aparcamiento u otras causas imputables a la empresa, ésta se compromete a mantener a la persona trabajadora sancionada su salario y proporcionarle otro trabajo.

Artículo 41

Licencias, permisos y excedencias

1-. Licencia retribuida. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y durante el tiempo que a continuación se indiquen, tendrán los mismos

CVE-DOGC-B-22043001-2022

derechos, permisos y licencias que los matrimonios las uniones estables de pareja debidamente acreditadas, el disfrute y características de las cuales, vendrá determinado en función de la provincia. La regulación actual de las parejas de hecho se encuentra en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia y está regulada en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, que establece tres supuestos de pareja estable: a) convivencia de más de dos años ininterrumpidos; b) convivencia durante la que la pareja tiene un hijo en común; c) formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Las licencias que regula el presente Convenio no impedirán en ningún caso que se disfruten las establecidas en el artículo 37.3 ET, operando aquellas como derecho mínimo y las que aquí se regulan, como complementarias o como mejora si superan las del artículo 37.3 del ET.

Barcelona	La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes: a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o formalización de pareja de hecho. b) Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas este permiso retribuido será de 5 días. c) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos. d) Un día por traslado de domicilio habitual. e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando esté previsto en una norma legal o convencional un periodo determinado, se establecerá lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto que la persona trabajadora, por el cumplimiento del deber o cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al cual tuviera derecho en la empresa. f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente. g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. h) Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales, aportando certificación al finalizar el mismo. i) Y cualquier otro que quede contemplada a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Girona	a) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas este permiso retribuido será de 5 días. b) En los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o defunción de ascendientes o descendientes de primer grado, cónyuge o personas vinculadas por una relación de pareja de hecho, las personas trabajadoras podrán disponer de un máximo de cinco días de licencia, si bien se tiene que acreditar la gravedad y la necesidad de su caso para que sean remunerados los días que excedan de los previstos por

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	lo dispuesto en el apartado a). c) En los casos de hospitalización de un familiar de primer grado, la mencionada licencia podrá ser disfrutada, en forma diferida, dentro de los 10 días naturales siguientes al inicio del hecho causante. d) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. e) Para lo que se refiere a las parejas de hecho, únicamente será de aplicación el párrafo anterior y posterior a aquellas parejas de hecho cumplan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo. Aquellas parejas que lo acrediten disfrutarán de 15 días de permiso desde el momento en que se cumplan los requisitos exigidos para la consideración de pareja de hecho. f) Todas las personas trabajadoras podrán ir al médico o acompañar un familiar hasta segundo grado cuando sea necesario, siempre y cuando después se recupere el tiempo invertido en estos quehaceres; con la excepción de la realización de visitas concertadas a médicos especialistas por parte de las propias personas trabajadoras, supuesto en el que no será necesario recuperar las horas invertidas. g) Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido con el objeto de participar y asistir a la celebración del matrimonio de familiares de primero y segundo grado de consanguinidad y de primer grado de afinidad. Además, en los casos de los enlaces mencionados, el trabajador/a podrá disfrutar, habiéndolo solicitado, de un máximo de 3 días de permiso no retribuido. No obstante, y sin perjuicio de su inclusión en el presente artículo, para el caso de Girona se establece un permiso no retribuido de un máximo de tres días laborales el año, sin derecho a retribución, que podrá dedicarse a asuntos propios sin más justificación, pudiendo disfrutarlos de una sola vez, sin que en ningún caso se pueda utilizar para ampliar periodos de vacaciones, ni como puente entre días festivos, excepto en caso de conformidad de la empresa.
Lleida	2 días de asuntos propios al año, de carácter retribuido y no recuperable. Estos días no podrán acumularse ni a las vacaciones ni a puentes ni tampoco en vísperas de festivos (excepto domingos) que marca el calendario laboral. En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso retribuido de 5 días.
Tarragona	Las personas trabajadoras tienen derecho a la mencionada licencia en los supuestos siguientes, previa comunicación a la empresa, con la antelación suficiente: a) Veinte días naturales por matrimonio, o formalización de pareja de hecho, siempre que se acredite una antigüedad mínima a la empresa de un año. Si no se reúne este último requisito, la licencia es de quince días. b) Diez medios días para el examen del carné de conducir. c) La empresa concede, también, permisos para exámenes que tengan lugar en organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre que se justifique previa y posteriormente su comparecencia. d) Durante dos días, que puede ampliarse hasta tres más, si el trabajador/a se tiene que desplazar más de 100 kilómetros, en los casos de enfermedad grave con o sin hospitalización, o muerte, del cónyuge, hijo o padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En los supuestos no contemplados en el presente apartado se regirán por lo establecido en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los trabajadores. En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas este permiso retribuido será de 5 días. e) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo. f) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del trabajador/a. En los casos de matrimonio de familiares de segundo grado, 1 día por una única vez en al año. g) Las personas trabajadoras que lo soliciten, tienen derecho en un día de fiesta en el año, por asuntos propios, con carácter retribuido y no recuperable. Será necesario acordar la fecha en que se disfrutará entre las dos partes. h) En el caso de nacimientos de hijos prematuros y que, por cualquier causa, tengan que estar hospitalizados después del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con

CVE-DOGC-B-22043001-2022

el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples

Cuando el hecho causante de un permiso retribuido coincida en día no laborable para la persona trabajadora, el inicio del permiso retribuido tendrá lugar el día laborable inmediatamente posterior al hecho causante.

No corresponderá el disfrute de los permisos retribuidos cuando el hecho causante ocurra durante el período de vacaciones o en situación de suspensión del contrato.

2. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 10 días.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la finalización de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva a la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria la persona trabajadora tendrá que cubrir un nuevo periodo de como mínimo un año de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su Grupo profesional y lugar, si no existiera vacante en el lugar y si en un lugar inferior del Grupo profesional propio o inferior Grupo, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza hasta que se produzca una vacante en su Grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca esta vacante.

2. Excedencia por cuidado de hijos. En la excedencia por cura de hijos, las personas trabajadoras tendrán derecho en un periodo por cuidado de hijos, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogida, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, o fecha de adopción o acogida. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, por razones motivadas y justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo.

El periodo en el que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia conforme a lo que establece este párrafo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho en la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales tendrá que ser convocado por la Dirección de la empresa, especialmente en ocasión a su reincorporación.

Durante los dos primeros años de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo la reincorporación será a una actividad y/o puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

3. Excedencia especial. Se podrá conceder a la persona trabajadora una excedencia hasta un máximo de un año, con reingreso automático y las mismas condiciones de trabajo, para atender enfermedad de carácter grave o tratamientos oncológicos a familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad. A este fin quedará justificado el carácter de la enfermedad o tratamiento oncológico, mediante certificado médico oficial.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

4. Excedencia forzosa. Se estará a lo que dispone la legislación vigente sobre esta materia. Se concederá a las personas trabajadoras que hayan sido designadas o electas para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y a aquellas que ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas según el previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

5. Excedencia por adopción. Las personas que se encuentran en proceso de adopción o acogida preadoptiva o permanente podrán solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo con duración hasta 30 días naturales cuando la adopción o acogida sea en territorio nacional, hasta 60 días naturales cuando se trate de

CVE-DOGC-B-22043001-2022

acogida internacional y hasta 90 días naturales, que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, con un máximo de 3 periodos, cuando se trate de adopción internacional.

6. Reducciones de jornada y acumulación del permiso por cuidado del lactante.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo para disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cura directa, continuada y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o el departamento de bienestar social. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas cumplidas a elección de la persona trabajadora.

Cuando la persona opte por la acumulación del permiso por cuidado del lactante, dicha acumulación se cuantifica en 15 días hábiles, que podrá juntar a la prestación por nacimiento y cuidado de menor y al período de vacaciones.

Artículo 42

Situaciones de incapacidad temporal

En relación con los complementos de incapacidad temporal, se estará a lo que dispone en cada una de las provincias, tal y como se indica a continuación:

Barcelona	Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en caso de accidente percibirán el 100% del salario de la nómina. En caso de enfermedad percibirán el 100% del salario de la nómina y se les descontará la cantidad establecida en la tabla salarial a razón de 25,5 días por mes cumplido o su equivalente prorrateado. En caso de intervenciones quirúrgicas o internamientos en la UCI o UVI, la persona trabajadora percibirá el mismo que en caso de accidente.
Girona	En los procesos de baja por IT, derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el 100% del salario a partir del cuarto día de baja, con el límite de 12 meses. En los casos de baja por IT derivados de enfermedad profesional o accidente laboral, así como en casos de hospitalización, a causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el 100% del salario, hasta el límite máximo de 12 meses. En los casos de hospitalización, la baja por IT tendrá que ser superior a 24 horas de ingreso hospitalario, para generar el derecho al complemento. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no haya cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa está obligada a satisfacer la retribución básica hasta que esté cubierto este periodo de carencia.
Lleida	La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de la persona trabajadora o de sus familiares hasta primer grado de afinidad y consanguinidad. En caso de enfermedad o accidente, la persona trabajadora afectada percibirá de la empresa el complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta llegar al 100% del salario real habitual hasta el límite de 12 meses.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Tarragona	En caso de enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, la empresa tiene que satisfacer a la persona trabajadora el cien por cien de la base de cotización que en cada caso. Abonará a su cargo, la diferencia entre lo que ha percibido la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización, hasta un máximo de dieciocho meses.
-----------	--

Artículo 43

Horas sindicales, uso y racionalización

Sin perjuicio de la legislación laboral, en relación al uso y disfrute de las garantías sindicales, se estará a lo que se dispone en cada circunscripción provincial, tal y como a continuación se detalla:

Barcelona	1. Las personas trabajadoras dentro de la empresa, tendrán derecho a afiliarse libremente a cualquier central sindical. Las empresas no podrán ejercer medidas coactivas ni hacer ningún tipo de acto ni tomar ninguna decisión sobre ninguna persona trabajadora, con intención de subordinar su contratación a su afiliación o no a un determinado sindicato. Las empresas no podrán llevar a cabo ningún tipo de discriminación sobre la persona trabajadora por motivos sindicales indicados en el primer párrafo o por su actividad sindical. Las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales podrán: a) Recaudar las cuotas de sus afiliados. b) Fijar publicaciones referentes a materias de interés sindical y laboral, en espacios adecuados por la empresa. c) Ejercitar el derecho de reunión de acuerdo con lo previsto en la ley. d) Acumular entre ellos la reserva de horas establecida por los representantes del personal, previsto en el artículo 68.e) del TRET. Las horas podrán ser acumuladas semestralmente. La acumulación podrá realizarse entre la representación legal de las personas trabajadoras (Delegados de personal, miembros del Comité de empresa) y los Delegados sindicales a la empresa y pertenecientes a una misma central sindical. En caso de que los representantes legales de las personas trabajadoras acumularan las horas sindicales, tendrían que ser comunicadas a la empresa por las centrales sindicales. e) Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo que disponen los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, diera lugar a actas que podrían calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. 2. De acuerdo con lo que prevé el artículo 11, apartado 2, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que el mismo cuenta con importantes mejoras, tanto económicas como sociales, y por este motivo, la representación de los empresarios y de las centrales sindicales firmantes, acuerdan establecer el canon sindical, descontando a las personas trabajadoras del sector que no hayan mostrado su disconformidad por escrito en el plazo de 15 días, desde la firma del presente Convenio, la cantidad de 10 euros, por una única vez. Estas cantidades serán ingresadas a la cuenta bancaria que, a tal efecto, indican las centrales sindicales.
Girona	Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas por el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala: - Empresas de 1 a 100 personas trabajadoras: 20 horas - Empresas de 101 a 250 personas trabajadoras: 24 horas - Empresas de 251 a 500 personas trabajadoras: 32 horas - Empresas de 501 en adelante: 40 horas El Crédito horario especificado aquí puede ser acumulado trimestralmente, previa comunicación a la empresa o en la Comisión paritaria. La empresa, con sus delegados o miembros del Comité, puede pactar la acumulación de horas de diferentes

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	miembros en uno o en varios de ellos, sin superar el máximo total de horas disponibles. Los sindicatos mayoritarios, en las empresas con una plantilla superior a 150 personas trabajadoras, y siguiendo el procedimiento legal previsto, pueden establecer la figura del Delegado sindical. Se dispone que las personas trabajadoras que resulten escogidas por cargos de representación sindical en el ámbito comarcal, y en un máximo de uno por empresa en el ámbito territorial del presente Convenio, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia.
Lleida	1. El empresario entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que se tengan que celebrar por escrito, con la excepción de los contratos de relación laboral especial de la alta Dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras. Con el fin de comprobar el correcto contenido del contrato con la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato con excepción del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica será entregada por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de las personas trabajadoras, los cuales la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, esta copia básica se enviará a la Oficina de Trabajo. Cuando no haya representación legal de las personas trabajadoras también se tendrá que formalizar copia básica y remitirse a la Oficina de Trabajo. En los contratos sujetos a la obligación de registro a la Oficina de Trabajo, la copia se remitirá junto con el contrato. En el resto de supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica. 2. El empresario notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras las prórrogas de los contratos de trabajo a los que hace referencia el apartado número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar. 3. Los representantes legales de las personas trabajadoras tendrán que recibir, al menos trimestralmente, información sobre las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontrataciones. 4. Los representantes de la administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones de empresarios que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de pertenecer a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán un silencio profesional, no pudiendo utilizar esta documentación para finalidades diferentes de las que motivaron su conocimiento. 5. Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos en el ET, serán constitutivas de infracción grave, de acuerdo con lo que dispone el artículo 7.7 RDL 5/2000, de 4 de agosto, sobre infracciones y sanciones en el orden social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de liquidación será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará según lo que dispone la mencionada Ley. 6. Los representantes legales de las personas trabajadoras disfrutarán, en el ejercicio de sus funciones, de todos los derechos y garantías establecidas en el Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y otras legislaciones vigentes. Dentro del ámbito de la empresa, los delegados o miembros del Comité podrán acumular parte o la totalidad de sus horas sindicales, en otro delegado o miembro del Comité, previa comunicación a la empresa de los cedidos y los que ceden, los cuales verán disminuido su crédito horario en el mismo número de horas cedidas. Los Delegados sindicales, Delegados de personal y miembros de Comités de las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de las horas mensuales retribuidas que a continuación se determinan: Delegados de personal: 20 horas mensuales De 51 a 100 personas trabajadoras: 25 horas mensuales De 101 a 150 personas trabajadoras: 30 horas mensuales A partir de 151 personas trabajadoras: 35 horas mensuales Las horas mensuales cedidas a los delegados podrán acumularse trimestralmente y tendrán que consumirse como máximo dentro de los tres meses posteriores al mes correspondiente. 7. En motivo de sufragar los gastos ocasionados por la negociación y seguimiento del Convenio, las centrales sindicales firmantes, previa conformidad de la persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del Convenio y a través de los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa,

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	recaudarán la cantidad de 4,81 euros por persona trabajadora, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato. El canon de negociación se podrá descontar durante la vigencia del presente Convenio.
Tarragona	1. Los representantes sindicales que, aunque no sean cargos electos de la empresa, acrediten previa y suficientemente la convocatoria para asistir a congresos del sindicato, tienen derecho a un permiso no retribuido de como máximo seis días de duración durante la vigencia del Convenio. Para evitar anomalías, es requisito imprescindible para tener derecho a este permiso que ningún otro trabajador/a, del mismo sindicato, lo solicite, y la suma de todas las peticiones no exceda de uno por cada diez personas trabajadoras o fracción en total. Por ejemplo, en una empresa de veinticinco personas trabajadoras o fracción, en total el máximo de permisos a conceder por este concepto es de tres. Las personas trabajadoras, en el seno de la empresa, tienen derecho a afiliarse a cualquier central sindical. 2. Sistema de acumulación de horas. En el ámbito de la empresa, los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, pueden renunciar en todas las horas que la ley en cuestión los reconozca, a favor de otros delegados o miembros de los Comités. Para que sea efectiva la cesión de las horas, se tendrá que presentar por escrito a la Dirección de la empresa, donde figurarán los siguientes extremos: a) Nombre del cedente y del cesionario. b) Número de horas cedidas y periodo en que se efectúa la cesión. Tiene que ser por meses cumplidos, hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 44

Comité intercentros

1. Al amparo de lo que establece el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, se podrá, por mutuo acuerdo la creación de Comités intercentros, como órgano de representación colegial, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal por un determinado centro o circunscripción donde fueran escogidos y de cuestiones que afectan en varios centros de una misma empresa, tienen que ser tratados con carácter general. De igual manera se atribuye al Comité intercentro la función de interlocución ante la Dirección de la empresa en los procedimientos de consulta que se recogen en el artículo 41 del ET. Así como cualquier otro que tenga como referencia el meritado artículo 41 del ET., de igual manera, asume las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro.
2. El número máximo de miembros del Comité será de trece. La designación de miembro del Comité intercentros se llevará a cabo por las secciones sindicales o por las Federaciones de Cataluña de los sindicatos firmantes. El Comité escogido necesariamente tendrá que guardar la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales obtenidos globalmente al nivel de su representación.
3. El Comité intercentro se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores por los Comités de empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes por la totalidad de las personas trabajadoras.
4. En materia de formación continua, y en especial, el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en los artículos 12, 15.2 y concordantes del Real Decreto 395/2007 o normas que lo sustituyan.

Artículo 45

Régimen disciplinario

1- Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones.

2- . Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

2.1- . Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

CVE-DOGC-B-22043001-2022

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado, a no ser que quede probada la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del género o material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
6. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si como consecuencia de esto se origina un perjuicio grave para la empresa o se hubiera causado un riesgo para la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el caso.
7. Falta de pulcritud en la imagen personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

2.2. Faltas graves. Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien se encuentre en la facultad de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuera reiterada o implicara la vulneración manifiesta de la disciplina en el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda en éste.
6. Utilizar para uso propio artículos, utensilios o piezas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin autorización.
7. Realizar, sin el oportuno consentimiento, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de diferente carácter, dentro de un trimestre y existiendo sanción o amonestación por escrito.
10. Fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.

2.3-. Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquiera otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en los materiales, utensilios, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto y malversación cometidos, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas su contenido.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

7. Originar frecuentes peleas y/o disputas con los compañeros de trabajo.
 8. Maltratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta se llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia con agravante.
 10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido de donde se derive un perjuicio grave por el subordinado.
 11. La continuada y habitual falta de pulcritud e imagen, de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
 12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingesta de estupefacientes manifestados una única vez serán constitutivos de falta grave.
 13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivado por algún derecho reconocido por Ley.
 14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente carácter, siempre que tenga lugar dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
 15. La reiteración en fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.
 16. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de prevención de riesgos laborales, poniendo en peligro la seguridad de las personas trabajadoras y la propia, siempre que la empresa haya comunicado e informado a la persona trabajadora de las consecuencias de contravenir la normativa de prevención, y haya dotado de los elementos de protección a la persona trabajadora.
- 3.- Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.
- La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
- 4.- Sanciones máximas. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:
- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: suspensión de trabajo y sueldo de tres a quince días.
 - c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de trabajo y sueldo de dieciséis a setenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en los que la falta sea cualificada en su grado máximo.
- 5.- Prescripción. La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, por las faltas leves, a los diez días; por las faltas graves, a los veinte días, y por las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que se tenga conocimiento, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.
6. A los únicos efectos de graduación de las faltas, no se tendrá en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad a los siguientes plazos: faltas leves, 3 meses; faltas graves, 6 meses y faltas muy graves 18 meses.

Artículo 46

Comisión Catalana Sectorial de Seguridad y salud en el trabajo en el sector

1. La Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo en el sector se constituye como un órgano colegiado no existiendo por lo tanto competencias individualizadas a favor de sus miembros, con el objeto de fomentar la participación de empresarios y personas trabajadoras, a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, con el fin de que difunda e informe de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como los derechos y obligaciones preventivas de empresas y personas

CVE-DOGC-B-22043001-2022

trabajadoras, y la promoción de las actuaciones preventivas.

2. Su composición tendrá carácter paritario y adoptará sus propias normas de funcionamiento interno que tendrán que aprobar la Comisión negociadora del presente Acuerdo, y asumirá, en su caso, las competencias y facultades de consulta y participación en las materias relacionadas con las políticas de salud laboral en el sector que en cada momento acuerde la Comisión negociadora, de conformidad a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La composición de la Comisión será de ocho representantes, cuatro designados por la representación empresarial y cuatro a la representación sindical, correspondiendo dos a SMC-UGT y dos a Servicios-CC.OO. Los componentes designados podrán ser revocados por sus respectivas organizaciones y así sustituidos por otros, siendo válida la intervención de un comisionado con voto delegado dentro de la misma organización. Las reuniones ordinarias serán trimestrales y las extraordinarias siempre que lo solicite conjuntamente alguna de las dos representaciones. A las reuniones de la Comisión, siempre que se informe previamente por escrito, podrán asistir asesores y técnicos que podrán intervenir con voz pero sin voto.

4. Los componentes de la Comisión estarán sometidos a lo que dispone en el apartado 2, del artículo 65 ET. y apartado 3, del artículo 37, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a observar confidencialidad y sigilo profesional respecto la información a la cual tuvieran acceso como consecuencia del desarrollo de sus funciones, incluso después de dejar de formar parte del citado órgano. En todo caso, ningún tipo de documentación entregada a la Comisión podrá ser utilizada fuera del estricto ámbito de ésta y por diferentes finalidades de las que motivaron su entrega, sin autorización de todos los componentes de la misma.

Cometidos de la Comisión. La Comisión tendrá los cometidos siguientes:

- a) Divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de las personas trabajadoras.
- b) Impulsar campañas informativas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Promoción de la seguridad, la salud y actuaciones preventivas específicas en las empresas del sector.
- d) Promover la implicación de las personas trabajadoras en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.
- e) Promover el estudio de las condiciones de trabajo en el sector.
- f) La formulación de planes sectoriales de prevención.
- g) Seguimiento de los acuerdos en esta materia que se regulen en la negociación colectiva de ámbito inferior en el sector.
- h) Impulsar informes a requerimiento de las partes sobre las cuestiones que planteen el correcto y adecuado tratamiento de la seguridad y salud en el sector.
- i) Aportar sus conocimientos y experiencia en la identificación de los riesgos específicos que tienen que ser objeto de evaluación.
- j) Determinar los criterios y procedimientos para la evaluación de los riesgos en el sector.
- k) Participar en la elaboración, puesta en práctica y revisión de los planes y programas de prevención que surjan de esta Comisión.
- l) Participar en los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.
- m) Participar en las iniciativas de mejora de condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las representaciones.
- n) Participar en el diseño de programas de vigilancia de la salud, adaptados a los riesgos específicos del sector y las empresas afectadas y la evaluación de sus resultados, siempre con las limitaciones previstas legalmente.
- o) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.
- p) Promover actuaciones para la rehabilitación profesional y la reincorporación de aquellos que hayan sufrido una minusvalía trabajando en las empresas del sector.
- q) Realizar estudios y evaluaciones de la incidencia del alcoholismo y la drogadicción en el sector.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

- r) Se ocupará también de los temas medioambientales relacionados con la empresa y que pudieran tener su origen en la actividad laboral que desarrollan las mismas, en relación con la seguridad y la salud laboral.
- s) Emitir informes sobre las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud del sector.
- t) Procurar financiación de las instituciones públicas para el desarrollo de sus cometidos, sin perjuicio de los fondos propios que se le pudieran asignar.
- u) Todos aquellos que les correspondan por la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- v) Desarrollar los objetivos establecidos o que se establezcan en las estrategias españolas sobre Seguridad y Salud durante la vigencia del presente Convenio.

Atribuciones de la Comisión.

Con el fin de ejercer sus funciones y atender todas aquellas materias que sobre seguridad y salud pudieran surgir en las empresas afectadas por el presente capítulo, esta comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) En las actuaciones preventivas podrá acordarse de forma excepcional la realización de visitas a empresas, siempre que se planifiquen por acuerdo unánime de la Comisión, sea previamente escuchada la empresa interesada, y la visita se realice por miembros de la Comisión designados.
- b) Podrán solicitar la información y documentación oportuna para la realización del cometido anunciado en la visita, siempre sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud.
- c) Podrán conocer informes y estudios que disponga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, seguridad y salud laboral, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de otras entidades.
- d) Solicitar la intervención o el asesoramiento de las entidades públicas o privadas que consideren convenientes para un correcto desarrollo de sus funciones.
- e) Promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos; incidencia de daños derivados del trabajo; y, evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- f) Conocer y evaluar las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad, recopilando para ello los datos oficiales en poder de los organismos públicos.
- g) Promover la participación y colaboración de los trabajadores y trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando las sugerencias y propuestas.
- h) Estudiar y dictaminar cuántas propuestas realizan las empresas en orden en la prevención de riesgos.

Ámbito de actuación concreto de los programas de promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las actuaciones de la Comisión en materia de programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo se priorizarán en aquellas empresas con plantillas entre 6 y 50 personas trabajadoras y no dispongan de representantes legales de las personas trabajadoras, así como las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadoras autónomos.

Los criterios a efectos de selección de las empresas tendrán que acordarse de forma unánime por la Comisión, teniendo que responder los mismos a datos objetivos, tales como la tasa de siniestralidad, mayores dificultades por la acción preventiva u otros similares.

Artículo 47

Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más personas trabajadoras. Estará formado por los Delegados/Delegadas de prevención, de una parte, y por representantes de la empresa en igual número.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento, que serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique ésta. En su sede, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique ésta.

Artículo 48

Formación

Las empresas se comprometen a dar formación en materia preventiva a todas las personas trabajadoras. Esta formación tendrá lugar dentro de la jornada de la persona trabajadora. La formación que reciban las personas trabajadoras en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, según se determine en la evaluación de riesgos y otros informes técnicos realizados.

Artículo 49

Principio de igualdad de trato y oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de maternidad, de asumir obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, fuera la que fuera su circunstancia o condición, conforme a lo que dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Igualdad retributiva. Las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, con independencia de su naturaleza salarial o extra salarial, sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

En consecuencia, las empresas estarán obligadas a establecer un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras, al registro salarial de la empresa.

Cuando a una empresa con menos de 50 personas trabajadoras, la media de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo determinado sea superior a las del otro en un 25% o más, teniendo en cuenta el conjunto de la masa salarial o la media de las retribuciones satisfechas, la empresa tendrá que incluir en el registro salarial una justificación de que la meritada diferencia salarial responde a motivos no vinculados al sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 50

No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso a la ocupación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Las medidas por la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso a la ocupación. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso a un puesto de trabajo. Las ofertas de ocupación se tendrán que realizar en todo caso, tanto a hombres como mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de los que aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, excepto el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que pueda establecerse en el ámbito de la empresa.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente Acuerdo, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva de superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieran, en los lugares y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado, en el ámbito en el que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.
5. Retribución. Por un mismo trabajo o por un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.
6. Tiempo de trabajo. Sin perjuicio de la regulación que pueda contener este Acuerdo en materia de derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando estas medidas no se negocien y se acuerden en el ámbito sectorial estatal, promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores barones en las labores domésticas y en la atención a la familia. Así mismo las partes negociadoras de estos convenios adaptarán las regulaciones convencionales sobre jornada y descansos, incluidos permisos, excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada y vacaciones, en las modificaciones que contiene la Ley Orgánica por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
7. Otras condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, excepto que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del puesto de trabajo de los trabajadores o trabajadoras, el sexo de los cuales se encuentre menos representado y siempre que la misma sea razonable y proporcionada.
8. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas la situación donde se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el afecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 51

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación vigente.
2. En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido que se establece en el presente artículo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral vigente. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.
3. La entrada en vigor de la obligación de implantar el Plan de Igualdad en las empresas en función del número de personas trabajadoras estará sujeto a lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.
4. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los

CVE-DOGC-B-22043001-2022

obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la Dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los trabajadores.

6. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

7. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas

8. Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluyendo el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

9. El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista y otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

10. En todo caso, las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación

CVE-DOGC-B-22043001-2022

real de la empresa individualmente considerada reflejada en el diagnóstico y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

11. En todo lo no regulado en el presente artículo, la negociación, elaboración e implantación de los planes de igualdad se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 52

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas

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

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de manera violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos por la prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellos que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que tendrán que negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras ante el mismo, y la información a la Dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En caso de no existir protocolo de actuación en las empresas suscrito con la Representación Legal de los Trabajadores, se aplicará el siguiente:

Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso -CITSA-, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Esta Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central, de existir y un representante del departamento de personal, todos ellos ajenos en el centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento por aquellas personas trabajadoras que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso -CITSA- o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, también podrá dirigirse a los representantes de las personas trabajadoras, los cuales le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.

La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, en el domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso o por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como el correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc. en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los diferentes actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de estas conductas y actos.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

2. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidas, en sus intervenciones ante la Comisión instructora, por un representante de las personas trabajadoras de su elección o representante legal que considere.

3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los interventores, testigos y cuántas personas considere la Comisión que se tienen que personar, incluidos los representantes legales de las personas trabajadoras del centro, practicando cuántas diligencias sean necesarias para la aclaración y veracidad de los hechos denunciados.

Este proceso se desarrollará sobre los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a persona denunciante o denunciado.

4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará este informe al responsable del departamento de personal con el objeto que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si la persona trabajadora afectada lo solicita.

7. La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que den asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

8. La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Artículo 53

Principios generales

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideran imprescindible por la mejora de la competitividad de las empresas y de implacabilidad de los trabajadores y trabajadoras del sector impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector orientadas a:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo, mejora y actualización de sus competencias profesionales.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas y la calidad de prestación del servicio.
- c) Contribuir a la formación profesional continua para propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad.
- d) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La política formativa en el sector se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, satisfaciendo sus necesidades de formación profesional en el seno de las empresas.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales en el entendimiento que interesa tanto a la empresa como la persona trabajadora, y que no puede hacerse al margen de sus

CVE-DOGC-B-22043001-2022

protagonistas.

- d) Entendimiento recíproco de doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de calificaciones profesionales.
- f) Valoración como factor estratégico por la competitividad de las empresas y como variable estructura condicionando en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

Artículo 54

Tiempo de formación

Las trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se desarrolle adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos y genéricos, seminarios sobre funciones específicas, etc., que resulten necesarios y se realicen durante su jornada de trabajo.

El tiempo mínimo de formación retribuida por cada trabajador/a será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada establecida en el presente Convenio. Estas horas podrán ser acumuladas durante un periodo de hasta dos años en aquellos casos en los que, por necesidad organizativa o funcional, no fueran utilizadas anualmente.

En cualquier caso, las empresas vienen obligadas a garantizar que directa o indirectamente se impartan cursos de formación de interés por el desarrollo profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como a su proyección en el desarrollo profesional. En especial, dada la actividad del sector y su importancia por el desarrollo correcto de la actividad profesional, todos los trabajadores y trabajadoras, con especial atención a aquellos que trabajan con colectivos de riesgo, tendrán que recibir formación relativa en primeros auxilios, acogida, cura y atención de personas según edad de atención.

Todo esto sin perjuicio de la aplicación del artículo 23.1 a), b) y c) del Estatuto de los trabajadores que transcribimos literalmente: «El trabajador tendrá derecho: a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a escoger turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuándo curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.»

Artículo 55

Financiación

La financiación de las acciones formativas se hará preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita por la Formación en la ocupación o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia. Especialmente a través de la Generalitat.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación.

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto organizativo por las empresas del sector. Pendiente del citado protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de calificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten.

A nivel de empresa podrá establecerse la aplicación de estos recursos en función de sus necesidades y características. Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una Comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta.

Para la realización de cuántas funciones sean necesarias por la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la Comisión paritaria de formación, colaboración estudio y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del Delegado/da de formación sectorial por organización sindical firmante del presente Convenio. Las personas trabajadoras que desarrollen esta figura tendrán derecho a permisos

CVE-DOGC-B-22043001-2022

laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes del Convenio y en función de las tareas que se los sean encomendadas.

Así mismo, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los costes derivados de la mediación, tanto por la representación empresarial como por la sindical, serán abonados por la empresa.

Artículo 56

Comisión paritaria sectorial

Pendiente del desarrollo normativo del artículo 26, Estructuras Paritarias Sectoriales, de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la cual se regula el Sistema de formación profesional por la ocupación en el ámbito laboral, se constituirá la Comisión paritaria sectorial en el ámbito del presente Convenio, compuesta por cuatro representantes de la parte sindical y tres de la parte empresarial. Se elaborará reglamento de funcionamiento al respeto en la citada Comisión paritaria de formación.

Además de las funciones legalmente establecidas en los apartados 2 y 3 del citado artículo 26, las partes acuerdan:

1. Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial para conocer los perfiles profesionales y las competencias requeridas que permitan una mayor vinculación de la formación y la clasificación profesional, así como realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Calificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector.

En este sentido, apoyar a, cuántas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan favorecerse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la calificación profesional, formación o titulaciones con el sector.

2. Participar en la difusión del sistema de formación para la ocupación entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras del sector.

3. Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector.

4. Realizar seguimiento y control de la contratación realizada en el sector con finalidad formativa (incluido becas) regulada en el presente Convenio.

5. Mediar en las discrepancias en el sector ocasionadas en relación a la aplicación del artículo 23 del Estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia al escoger turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios por la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa.

Artículo 57

Contratos con finalidad formativa

Se incluyen en este artículo los contratos formativos (de formación y aprendizaje y en prácticas) prácticas profesionales no laborables, formación en centros de trabajo de parados/as y becarios/as así como cualquier modalidad similar.

Para asegurar la finalidad de este tipo de contratación, se establece en el presente Convenio, la necesidad que aquellas empresas que adopten este tipo de contratación aseguren:

- Existencia de un proceso tutorial, realizado por una persona capacitada para hacerlo, que facilite el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo. Se definirán entre otros aspectos duración, contenidos, lugar, horario,

CVE-DOGC-B-22043001-2022

sistema de seguimiento, etc., a adoptar en cada caso.

- Establecimiento de becas o ayudas que cubran los costes ocasionados en este proceso de formación en la empresa por las personas que no tengan asociada una remuneración por este periodo formativo (costes de transporte, dietas, material, etc.).
- Informar a la representación sindical de este tipo de contrataciones, con anterioridad a que se produzcan, para que puedan participar en el proceso de seguimiento y tutoría que dé lugar a un mejor aprendizaje de la persona.
- En relación en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral:
 - Establecer la vinculación de las prácticas profesionales que se realicen bajo esta modalidad, en el marco de los certificados de profesionalidad aprobados que tengan relación con la actividad que se realiza para fomentar la certificación de las prácticas realizadas.
 - Facilitar y promover la asistencia a los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional adquirida que se convoquen en los ámbitos autonómicos.
 - Certificar el tiempo y contenido de las prácticas formativas realizadas en relación al cumplimiento por parte del trabajador/a de los requisitos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1224/2009, u otros que establezcan en la normativa de las diferentes convocatorias que se realicen por parte de la administración competente.

Artículo 58

Violencia de género

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio del centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

1. Reducción de la jornada (37.8 ET) y reordenación del tiempo de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, la distribución del tiempo de trabajo y la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen a la empresa.

Las empresas facilitarán la adaptación de la jornada, el cambio de turno de trabajo o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo comprendida entre media hora y dos tercios de la jornada o entre un octavo y la mitad de la jornada), mientras concurren los requisitos que la justifican y mientras acrediten documentalmente.

2. Movilidad geográfica (40.4 ET): la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad o centro de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o lugar equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el momento o las que se pudieran producir en el futuro.

La empresa garantizará el traslado o el cambio de centro de trabajo que tendrá una duración inicial de 18 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Finalizado este periodo, la trabajadora podrá optar entre volver a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso desaparecerá la mencionada obligación de reserva.

Para facilitar el traslado de la víctima de violencia de género se establece un permiso retribuido de cinco días, con posibilidad de solicitar anticipos del importe correspondiente a la parte proporcional de las pagas devengadas en el momento de la solicitud.

CVE-DOGC-B-22043001-2022

3. Suspensión del contrato (45.1-48.10 ET): el contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, a excepción que las actuaciones de tutela judicial resultaran que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión.

4. Justificación de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la violencia de género: las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, se considerarán justificadas y serán remuneradas, sin perjuicio que estas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad.

También los retrasos o ausencias puntuales para interponer las correspondientes denuncias o declarar ante la policía o en el juzgado en procedimientos que exigen numerosas comparecencias, o en los reconocimientos de la víctima por médicos forenses.

5. Extinción del contrato (artículo 49 ET): el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

6. Nulidad del despido (artículo 55 ET): será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

7. Excedencia: se establece una excedencia de seis meses, ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo dirigida a la trabajadora víctima de violencia de género.

8. Las ausencias en el trabajo de las personas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que determinan los servicios sociales de atención o de la salud, según el caso.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos fija el plan de igualdad de aplicación, o en defecto de aquel, la elección corresponderá a la persona trabajadora.

En este supuesto, la empresa tendrá que mantener las retribuciones íntegras cuando la reducción de jornada sea de un tercio o menos respecto de su jornada ordinaria.

La utilización de permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a los hijos o hijas a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral, no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Artículo 59

Normalización lingüística

En las empresas todos los anuncios o avisos tienen que estar escritos en catalán. No obstante, si conviene por la correcta comprensión de las personas trabajadoras afectadas, también se escribirá en español. Las personas trabajadoras y los empresarios tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen en el seno de la empresa, sin ningún tipo de limitación ni restricción.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, y en todas aquellas donde los representantes de las personas trabajadoras lo consideren oportuno, se creará una Comisión paritaria de normalización lingüística integrada en el Comité de empresa, que tendrá como finalidad velar por el cumplimiento de este artículo, y en general impulsar la normalización lingüística en el ámbito de las actividades de la empresa.

En las empresas de más de 500 personas trabajadoras y en todas aquellas donde se considere oportuno, se podrá estudiar, conjuntamente con el Departamento de Cultura y Trabajo, la creación de un Servicio lingüístico de empresa, en su seguimiento participarán las secciones sindicales y la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 60

Jubilación ordinaria, Jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará a lo que se disponga legalmente en cada momento.

Jubilación parcial. Para aquellas personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos en la normativa de Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial anticipada, y con el objetivo de conseguir el relevo generacional, pasarán a esta situación siempre que haya acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Artículo 61

Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de conflictos laborales de carácter colectivo o plural. En particular, manifiestan su voluntad de acudir a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, para todos los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, a través de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación, sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, a través de la Delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en esta materia.
- Los establecidos en las diferentes Comisiones técnicas y de mediación, como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se cree en el futuro.

Artículo 62

Igualdad para el colectivo LGTBI+

Las empresas tienen que respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI+. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Artículo 63

Gestión de la diversidad de origen

Las partes acuerdan la conveniencia, especialmente en los centros de trabajo con un volumen importante de personas trabajadoras inmigrantes, que se promuevan en el seno de las empresas planes de gestión de la diversidad de origen, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Los planes de gestión de la diversidad de origen son un factor positivo para el incremento de la competitividad de la empresa y eficiencia de la gestión empresarial, y forman parte de compromisos de responsabilidad social empresarial, tanto en las relaciones laborales como en el territorio, y como tales se recomiendan presentarlos a la Comisión de Responsabilidad Social del Consejo de Relaciones Laborales.

Artículo 64

Desconexión digital

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y

CVE-DOGC-B-22043001-2022

tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.

Así mismo, se pondrán en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas y los mandos intermedios, y a la misma Dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Artículo 65

Registro de jornada

Las empresas quedan obligadas a tener un sistema de registro de la jornada diaria de las personas trabajadoras en los centros de trabajo a fin de poder cuantificar la duración de la prestación de servicios diaria, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores.

Las personas trabajadoras quedan obligadas a hacer un uso adecuado de los sistemas de registro de la jornada diaria.

La empresa conservará los registros de jornada diaria durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema utilizado no podrá atentar en ningún momento el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, así como a su derecho a la protección de datos de carácter personal en los términos reconocidos por la normativa vigente.

Disposición transitoria primera

Expresamente se declara la neutralidad económica del presente sistema de clasificación profesional y su aplicación en los niveles retributivos, en su proceso de tráfico desde los convenios actuales al actual. En consecuencia, la aplicación de la disposición del presente Convenio que regula el sistema de adscripción a los grupos profesionales, nunca supondrá incremento salarial alguno o reclasificación profesional, puesto que el sistema no comporta determinación salarial alguna. De igual manera tampoco supone cambios en el aspecto económico de la estructura salarial de los puestos o sistemas utilizados en la negociación colectiva territorial anterior a este Convenio. En las posibles discrepancias que puedan surgir, las partes se someterán obligatoriamente y con carácter previo al dictamen de la Comisión paritaria del presente convenio colectivo antes de iniciar cualquier acción judicial.

La adecuación de los grupos, y puestos al presente Convenio colectivo serán las recogidas en los anexos del presente Convenio.

Disposición transitoria segunda

Las organizaciones firmantes se comprometen, durante el 2020, a realizar un estudio que tenga como objetivo la consecución y aplicación de un plan de pensiones sectorial por el conjunto de empresas y trabajadores del sector. Hasta el mencionado momento se mantendrá la expectativa de derecho del artículo 19 por las provincias de Barcelona y Tarragona.

Anexo 1

Tablas salariales y conceptos retribuidos diferenciados por provincias: Barcelona, Tarragona, Girona y Lleida

Tabla salarial Barcelona

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Puesto de trabajo	2021	2022
Jefe de ventas y/o compras	1.550,82 euros	1.574,08 euros
Jefe de personal	1.550,82 euros	1.574,08 euros
Jefe de tesorería	1.434,64 euros	1.456,16 euros
Jefe administrativo	1.489,47 euros	1.511,81 euros
Jefe de equipo de informática	1.489,47 euros	1.511,81 euros
Encargado/a general establecimiento	1.550,82 euros	1.574,08 euros
Jefe de almacén	1.470,69 euros	1.492,75 euros
Jefe de grupo	1.312,13 euros	1.331,81 euros
Jefe de sección profesional	1.372,95 euros	1.393,54 euros
Jefe de sección administrativa	1.449,93 euros	1.471,68 euros
Programador/a informático/a	1.449,93 euros	1.471,68 euros
Operador/a	1.368,59 euros	1.389,11 euros
Oficial administrativo/va	1.368,59 euros	1.389,11 euros
Oficial de caja	1.368,59 euros	1.389,11 euros
Administrativo/va	1.282,16 euros	1.301,39 euros
Auxiliar administrativo/va	1.212,95 euros	1.231,14 euros
Auxiliar caja	1.255,26 euros	1.274,09 euros
Vendedor/a	1.371,90 euros	1.392,48 euros
Dependiente/a especialista	1.368,59 euros	1.389,11 euros
Dependiente/a	1.333,54 euros	1.353,54 euros
Oficial de mantenimiento	1.312,60 euros	1.332,29 euros
Chófer primera repartidor/a	1.312,60 euros	1.332,29 euros
Chófer segunda repartidor/a	1.286,65 euros	1.305,95 euros
Mozo/a especialista	1.282,16 euros	1.301,39 euros
Mozo/a	1.224,56 euros	1.242,93 euros
Vigilante	1.255,28 euros	1.274,11 euros
Personal de limpieza	1.244,34 euros	1.263,00 euros
Aprendiz/a de segundo año	1.040,90 euros	1.056,52 euros

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Aprendiz/a de primer año	1.040,90 euros	1.056,52 euros
Premio vacaciones	228,08 euros	231,50 euros
Plus carga y descarga	1,45 euros	1,47 euros
Premio antigüedad 20 años	645,68 euros	655,37 euros
Premio antigüedad 30 años	1.217,29 euros	1.235,55 euros
Plus carretillas elevadoras	1,00 euros	1,02 euros
Descuento enfermedad	3,87 euros	3,93 euros
Comisión vendedores	268,17 euros	272,20 euros

Tabla salarial Girona		
	2021	2022
Grupo 5		
Nivel VIII (34h/semana)	793,33 euros	805,23 euros
Grupo 4		
Nivel VII	933,33 euros	947,33 euros
Nivel VI	972,12 euros	986,70 euros
Grupo 3		
Nivel V	1.058,56 euros	1.074,44 euros
Grupo 2		
Nivel IV	1.133,92 euros	1.150,93 euros
Nivel III	1.246,17 euros	1.264,86 euros
Grupo 1		
Nivel II	1.316,42 euros	1.336,17 euros
Nivel I	1.421,70 euros	1.443,03 euros

Pluses provincia Girona									
		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
Plus presencia e imagen	2021	28,75€	28,75€	28,75€	28,75€	28,75€	28,75€	29,55€	29,55€

CVE-DOGC-B-22043001-2022

	2022	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,99€	29,99€
Plus distancia y desplazamiento	2021	28,75€	28,75€	28,75€	28,75€	28,75€	28,75€	29,55€	29,55€
	2022	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,99€	29,99€

Plus vinculación Girona

		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
De 01.01.91 a 31.12.94	2021	22,66€	21,36€	21,17€	19,00€	17,91€	17,23€	15,10€	-
	2022	23,00€	21,68€	21,49€	19,29€	18,18€	17,49€	15,33€	-
De 01.01.87 a 31.12.90	2021	45,33€	42,67€	42,40€	38,01€	35,83€	33,80€	30,20€	-
	2022	46,01€	43,31€	43,03€	38,58€	36,37€	34,31€	30,65€	-
De 01.01.83 a 31.12.86	2021	68,03€	64,08€	63,59€	57,04€	53,77€	50,75€	45,32€	-
	2022	69,05€	65,04€	64,54€	57,90€	54,58€	51,51€	46,00€	-
De 01.01.79 a 31.12.82	2021	90,71€	85,44€	84,80€	76,04€	71,70€	67,67€	60,43€	-
	2022	92,07€	86,72€	86,08€	77,18€	72,78€	68,69€	61,34€	-
De 01.01.75 a 31.12.78	2021	113,39€	106,80€	106,00€	95,06€	89,63€	84,57€	75,57€	-
	2022	115,09€	108,40€	107,59€	96,49€	90,98€	85,84€	76,70€	-
De 01.01.71 a 31.12.74	2021	136,08€	128,17€	127,22€	114,08€	107,55€	101,50€	90,69€	-
	2022	138,12€	130,10€	129,13€	115,79€	109,16€	103,02€	92,05€	-
De 01.01.67 a 31.12.70	2021	158,75€	149,53€	148,46€	133,04€	125,48€	118,38€	105,80€	-
	2022	161,13€	151,77€	150,69€	135,03€	127,37€	120,16€	107,39€	-
De 01.01.63 a 31.12.66	2021	181,43€	170,92€	169,61€	152,12€	143,41€	135,34€	124,18€	-
	2022	184,15€	173,48€	172,15€	154,40€	145,56€	137,37€	126,04€	-

Paga de fidelidad Girona

	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
Niveles retributivos	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Paga de fidelidad 2021	715,02	715,02	715,02	715,02	715,02	715,02	715,02	607,80
Paga de fidelidad 2022	725,75	725,75	725,75	725,75	725,75	725,75	725,75	616,92

CVE-DOGC-B-22043001-2022

El porcentaje máximo de absentismo para percibir la paga de fidelidad por los años 2016,2017 y 2018 será del 2%. El porcentaje sobre el total retribuido si se tiene derecho a percibir la paga de fidelidad, por los años 2016,2017 y 2018 será el 5%.

Tabla salarial Lleida

	2021	2022
Grupo I		
Nivel 2		
Trabajadores/as sin experiencia hasta a 20 años	933,33 euros	947,33 euros
Nivel 1		
Ayudante/a, auxiliar administrativo/a, ayudante/a de montaje, ayudante/a de tallador/a, oficial 2ª, mozo/a, chófer, reponedor/a, personal de limpieza	933,33 euros	947,33 euros
Grupo II		
Nivel 2		
Vigilante, portero/a, mozo/a especialista	933,44 euros	947,45 euros
Nivel 1		
Vendedor/a, viajante, oficial de 1ª, oficial administrativo/a, dependiente/a, comprador/a, autoventa	956,90 euros	971,25 euros
Grupo III		
Nivel 1		
Jefe de sucursal, supermercado, almacén y grupo. Jefe de sección, contable. Jefe de sección administrativo/a. Cajero/a e idiomas extranjeros. Encargado/a de establecimiento, dibujante, rotulista y escaparatista.	988,88 euros	1.003,72 euros
Grupo IV		
Nivel 2		
Jefe de personal, compres, ventas, jefe de división y administración	1.119,05 euros	1.135,83 euros
Nivel 1		
Encargado/da general	1.157,26 euros	1.174,62 euros
Grupo V		
Nivel 2		
Director/a. Titulado/da de grado medio	1.207,41 euros	1.225,52 euros
Nivel 1		
Titulado/da de grado superior	1.381,88 euros	1.402,61 euros

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Taula salarial Tarragona

	2021	2022
Grupo I		
Empaquetador/a	933,33 €	947,33 €
Personal de limpieza	933,33 €	947,33 €
Trabajador/a no cualificado/da hasta 17 años	933,33€	947,33 €
Vigilante/a	933,33€	947,33€
Grupo II		
Auxiliar administrativo/a	933,33 €	947,33 €
Administrativo/a	943,45 €	957,60 €
Auxiliar de caja	933,33 €	947,33 €
Ayudante/a	933,33 €	947,33 €
Chófer de 1ª	943,45 €	957,60 €
Chófer de 2ª	933,33 €	947,33€
Dependiente/a	1.001,55 €	1.016,57 €
Mozo/a	933,33 €	947,33 €
Mozo/a especializado/da-operador/a de toro	943,45 €	957,60 €
Profesional de oficio-oficial de 1ª	943,45 €	957,60 €
Profesional de oficio-oficial de 2ª	933,33 €	947,33 €
Grupo III		
Capataz	959,18 €	973,56 €
Contable, cajero/a	1.016,74 €	1.031,99 €
Jefe de almacén	1.160,25 €	1.177,65 €
Jefe de sección administrativa	1.124,44 €	1.141,30 €
Jefe de sección mercantil	1.010,74 €	1.025,90 €
Oficial administrativo/a	968,85 €	983,38 €
Programador/a	1.016,75 €	1.032,00 €
Secretario/a	992,75 €	1.007,64 €
Supervisor/a	1.100,77 €	1.117,28 €
Viajante/a	1.010,75 €	1.025,91 €

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Grupo IV		
Titulado/da de Grado Medio	1.165,81 €	1.183,30 €
Titulado/da de Grado Superior	1.334,63 €	1.354,65 €
Grupo V		
Jefe de administración	1.210,58 €	1.228,74 €
Jefe de compres	1.291,94 €	1.311,32 €
Jefe de división	1.321,48 €	1.341,30 €
Jefe de personal	1.291,94 €	1.311,32 €
Jefe de ventas	1.291,94 €	1.311,32 €
Grupo O		
Director/a	1.495,24 €	1.517,67 €
Plus de conductor/a de carreta elevadora	33,88 €	34,39 €

En ningún caso, el importe del salario que perciben las personas trabajadoras, por todos los conceptos, será inferior al salario mínimo interprofesional vigente o a la parte proporcional del mismo correspondiente a la jornada de las personas que no presten sus servicios a tiempo completo.

Anexo 2

Equivalencia categorías profesionales provinciales y grupos profesionales

(Véase la imagen al final documento)

[ANNEXO 2.pdf](#)

(22.043.001)

CVE-DOGC-B-22043001-2022

Equivalencia categorías profesionales provinciales y Grupos profesionales

GRUPO 1 DIRECCION	BARCELONA	GIRONA	TARRAGONA	LLEIDA
DIRECTOR/A		Titulado/da Grau Superior (Grupo 1) Director/a Administrativo/va (Grupo 2)	Director/a Titulado/da Grau Superior	Titulado/da Grau Superior (Grupo 5 Nivel 1) Director/a (Grupo 5 Nivel 2)
GRUPO 2 COMANDOS				
JEFE DEPARTAMENTO JEFE DE SERVICIO	Jefe de ventas Jefe de compras Jefe de personal Jefe de tesorería Jefe de administración Jefe de equipo informático	Director/a Administrativo/a (Grupo 2) Jefe de Personal, compras, ventas, [...] (Grupo 3 y Grupo 4) Jefe Departamento (Grupo 3)	Jefe de ventas Jefe de Administración Jefe de personal Jefe de compras Jefe de división	Jefe División (Grupo 4 Nivel 2) Jefe Personal, compras, ventas, administración (Grupo 4 Nivel 2)
JEFE DE AREA JEFE DE ZONA COORDINADOR/A XARXA		Jefe División (Grupo 3) Titulado/da Grau Superior (Grupo 1)	Titulado/a de Grado Medio	Titulado/a Grado Medio (Grupo 5 Nivel 2)

CVE-DOGC-B-22043001-2022

GRUPO 3
TÉCNICOS/ADMINISTRATIVOS

TÉCNICO/A SUPERIOR ADMINISTRATIVO/A SUPERIOR	Preparador/a / operador/a informática Administrativo/a Oficial Caja Oficial Administrativo/a	Dibujante (Grupo 5) Secretario/a de dirección (Grupo 3) Viajante (Grupo 5) Contable (Grupo 5) Operador/a de máquinas informáticas (Grupo 5)	Administrativo/a Programador/a Contable /cajero/a Oficial Administrativo/a	Contable (Grupo 3 Nivel 1) Comprador/a (Grupo 2 Nivel 1) Oficial Administrativo/a (Grupo 2 Nivel 1)
	Operador/a	Oficial Administrativo/a (Grupo 6) Auxiliar de máquinas informáticas (Grupo 7)	Secretario/a	Administrativo/a (Grupo 2 Nivel 2)
	Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar administrativo/a (Grupo 7)	Auxiliar administrativo/a	
ADMINISTRATIVO/A RECEPCIONISTA SECRETARIO/A				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				

CVE-DOGC-B-22043001-2022

**GRUPO 4 COMANDANDOS
INTERMEDIOS**

GERENTE	Jefe de almacén	Jefe de almacén (Grupo 4) Encargado general (Grupo 3)	Jefe de almacén Jefe Sección mercantil Jefe Sección Administrativa	Encargado general (Grupo 4 Nivel 1)
	Encargado/da establecimiento Jefe de Grupo Jefe de Sección Professional Jefe de Sección Administrativo/a	Jefe de Grupo (Grupo 5) Dependiente/a Mayor (Grupo 5) Encargado/da de sección de caja (Grupo 5) Encargado/a de establecimiento (Grupo 4)	Supervisor/a Capataz/a	Jefe de almacén y Grupo (Grupo 3 Nivel 1) Encargado de establecimiento (Grupo 3 Nivel 1) Jefe de sección (Grupo 3 Nivel 1) Jefe de sección Administrativa (Grupo 3 Nivel 1) Jefe de Sucursal, supermercado (Grupo 3 Nivel 1)

CVE-DOGC-B-22043001-2022

GRUPO 5 PROFESIONALES

DEPENDIENTE/A VENDEDOR/A DEPENDIENTE/A ESPECIALISTA CAJERO/A	Vendedor/a Dependiente/a especialista	Escaparatista (Grupo 6) Dependiente/a (Grupo 6) Oficial de oficios diversos (Grupo 6) Cobrador/a (Grupo 6)	Dependiente/a Viajante	Escaparatista (Grupo 3 Nivel 1) Cajero/a (Grupo 3 Nivel 1) Vendedor (Grupo 2 Nivel 1) Oficial de 1ª (Grupo 2 Nivel 1) y de 2ª (Grupo 2 Nivel 2) Dependiente/a (Grupo 2 Nivel 1)
AJUDANTE SECCIÓN REPONEDOR/A AUX.CAJA	Dependiente/a Auxiliar Caixa	Ayudante de Oficios diversos (Grupo 7) Auxiliar de Caixa de 18 años o mes (Grupo 7) Operador de terminal de caja informatizada (Grupo 7)	Ayudante/a Auxiliar Cajero/a	Auxiliar administrativo/a (Grupo 1 Nivel 1) Ayudante (Grupo 1 Nivel 1) Reponedor/a (Grupo 1 Nivel 1)
MOZO/A ESPECIALISTA OFICIAL ESPECIALISTA CARRETILLERO/A OPERADOR/A	Operador/a Mozo/a especialista oficial de mantenimiento	Mozo/a Especializado/a (Grupo 7)	Mozo/a Especialista Profesional de oficios	Mozo/a especializado/a (Grupo 2 Nivel 2)

CVE-DOGC-B-22043001-2022

ENVASADOR/A MOZO/A	Mozo/a		Empaquetador/a Mozo/a (Grupo 2) Profesional de oficios 2ª	Mozo/a (Grupo 1 Nivel 1) Trabajadores/as de 16 y 17 años (Grupo 1) Trabajadores/as sin experiencia (Grupo 1 Nivel 2)
CONDUCTOR/A/ REPARTIDOR/A	Chófer de 1ª y 2ª	Conductor/a c y b	Chófer 1ª y Chófer 2ª	
VIGILANTE	Vigilante	Vigilante (Grupo 7)	Vigilante	Vigilante (Grupo 2 Nivel 2)
LIMPIEZA	Personal de Limpieza		Personal de limpieza	

* CADA RECTÁNGULO ROJO ES EL AREA FUNCIONAL DONDE SE PERMITE
LA POLIVALENCIA