

ALTRES DISPOSICIONS**DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL****RESOLUCIÓ EMT/638/2023, de 18 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del III Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya (codi de conveni núm. 79002935012011).**

Vist el text del III Conveni col·lectiu de treball de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya, subscrit en data 21 de desembre de 2022 i esmenat en data 10 de febrer de 2023, per la part empresarial pels representants de Grup Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Catalunya (GEPSAP) i pel Consell d'empreses Distribuïdores d'Alimentació de Catalunya (CEDAC), i per la part social, pels representants de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

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

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

Barcelona, 18 de febrer de 2023

Òscar Riu Garcia

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

Transcripció literal del text signat per les parts

III Conveni col·lectiu de treball del sector de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya

Parts signants

Són parts signants d'aquest Conveni, d'una part la representació del Grup Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Catalunya (GEPSAC) y el Consell d'Empreses Distribuïdores d'Alimentació de Catalunya (CEDAC), i d'una altra, la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO), reconeixent-se mútuament legítimitat i representació per negociar aquest Conveni autonòmic.

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit funcional, personal i territorial

1.- L'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu afectarà al sector de supermercats i autoserveis de Catalunya, i de la mateixa manera a les empreses que pertanyin al mateix grup empresarial de les enquadrades en l'àmbit funcional i que desenvolupin altres activitats complementàries o prestin els seus serveis principalment en l'espai físic en el qual desplega la seva activitat l'empresa principal i vinguessin aplicant, o facin remissió expressa de submissió, a conveni o convenis que afectin als supermercats i autoserveis. De la mateixa manera s'inclou aquelles que operin com a franquícies de les afectes a l'àmbit funcional, independentment del nombre de metres quadrats de venda.

2.- Igualment, afecta a totes les persones que prestin els seus serveis en les esmentades empreses, dins de l'àmbit territorial del Conveni. S'exceptuen les empreses o grups d'empreses compreses als articles 1r. 3 i 2n del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o disposició que el substitueixi.

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

4.- El present Conveni serà d'aplicació a tot el territori de la comunitat autònoma de Catalunya. S'exclouen de l'àmbit d'aplicació, expressament, aquelles empreses o grups d'empreses que tinguin subscrit amb els sindicats més representatius Conveni propi d'àmbit territorial superior a la comunitat autònoma de Catalunya.

5.- Durant la vigència del present Conveni i en el seu àmbit territorial, les parts afectades per aquest conveni consideren adient no subscriure nous convenis col·lectius d'empresa, l'àmbit de la qual no excedeixi de l'autonòmic català, als efectes d'intentar mantenir unes condicions homogènies al sector objecte del mateix, sense perjudici de les condicions regulades en el l'article 84.2 del TRLET.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Article 2

Àmbit temporal

La vigència del present Conveni s'estableix des del dia 1/01/2022 fins el dia 31/12/2025 i entrarà en vigor a partir de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sense perjudici de la seva aplicació provisional des de la data de la signatura del present Conveni.

Article 3

Substitució i tramesa

1.- L'entrada en vigor del present conveni substitueix i anul·la la vigència prorrogada del II Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya.

2.- En totes les matèries no regulades pel present Conveni col·lectiu, s'estarà al dispostat a l'Estatut dels treballadors.

Article 4

Obligatorietat del conveni i vinculació a la totalitat

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

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

3. A l'empara del previst a l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors, les parts signants acorden que les matèries que a continuació s'assenyalen no podran ser objecte de negociació en àmbits inferiors, per tant, es consideren matèries reservades al present àmbit, amb l'excepció dels convenis d'empresa, sempre i quan estigui vigent l'article 84.2 del ET.

- a. Grups professionals
- b. Contractació, ingressos, preavisos de cessació i períodes de prova
- c. Acords en matèria de desenvolupament de les modalitats de contractació i jubilació
- d. Ordenació i distribució de la jornada
- e. Mobilitat geogràfica, desplaçaments i trasllats
- f. Mobilitat funcional
- g. Codi de conducta
- h. Drets sindicals
- i. Formació i promoció sindical
- j. Inaplicació de les condicions de treball
- k. Comissió mixta, composició, funcions i competències de mediació i/o arbitratge
- l. Comissió mixta de seguretat i salut
- m. Comissió mixta d'igualtat
- n. Qualsevol altra matèria que, específicament, s'inclougi com a tal

Article 5

Condicions més beneficioses, compensació i absorció

1.- Les condicions pactades al present Conveni col·lectiu autonòmic, estimades en el seu conjunt i en còmput anual i global, són compensables o absorbibles amb les que regissin a l'empresa o establiments afectats, sigui quina sigui la seva naturalesa, caràcter o origen, excepte les quantitats en concepte d'antiguitat, excepte allò establert en el paràgraf següent.

2.- No operarà la compensació i absorció per a l'any 2022 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 23.000€/anuals.

No operarà la compensació i absorció per a l'any 2023 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 23.000€/anuals.

No operarà la compensació i absorció per a l'any 2024 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 24.000€/anuals.

No operarà la compensació i absorció per a l'any 2025 (sobre els conceptes que poguessin estar afectats) per a les persones treballadores amb un salari brut anual ordinari i per tots els conceptes inferior a 24.000€/anuals.

3.- Es respectaran a títol estrictament personal les condicions laborals acordades en contractes individuals, existents a l'entrada en vigor del present Conveni, sempre que excedeixin del mateix en el seu conjunt, amb caràcter global i en còmput anual.

4.- En l'ordre econòmic, i per a l'aplicació del conveni a cada cas concret, s'estarà al pactat en el mateix, amb abstracció dels anteriors conceptes, quantia i regulació i l'excepcionalitat disposada en el punt primer.

Article 6

Denúncia

La denúncia del present Conveni col·lectiu efectuada per qualsevol de les parts legitimades per a això, de conformitat amb l'article 86 del TRLET, s'haurà de realitzar per escrit, durant l'últim trimestre abans de la seva finalització i contindrà els preceptes que es pretenguin revisar, així com l'abast de la revisió.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

De la denúncia efectuada conforme al paràgraf precedent, es donarà trasllat a cada una de les parts legitimades per negociar, abans de finalitzar el tercer trimestre de l'últim any de vigència del Conveni; en cas contrari, es prorrogarà aquest de forma automàtica per un any més. Feta la denúncia, es seguirà aplicant el present conveni en règim d'ultra activitat fins que es signi el nou conveni.

Capítol 2

Del personal

Article 7

Grups professionals

1.- Als efectes del present Conveni, s'entendrà per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempli la inclusió de les persones treballadores en un marc general que estableixi, en un àmbit conjunt i polivalent, les diferents comeses laborals per nivell de responsabilitat o contribució en les empreses i establiments afectats per aquest conveni. L'esmentada ordenació jurídica es tradueix en la delimitació dels diferents coneixements, criteris, tasques i funcions en els quals s'estructura la prestació deguda, per grups professionals, servint alhora per a la contraprestació econòmica i altres efectes del contracte de treball.

2.- El present sistema de classificació professional per grups professionals té per objecte facilitar la gestió dels recursos humans en les empreses, així com el desenvolupament professional de les persones treballadores, fonament de dret que entre ambdues actuacions ha d'aconseguir-se una correspondència positiva.

3.- Les persones treballadores de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran classificats d'acord amb les activitats i responsabilitats professionals i a les normes que s'estableixen en aquest sistema de classificació professional, d'acord amb el qual aquelles han de ser definides. En aquest sentit s'abandona el sistema de categories o de delimitació de funcions en la mesura que limita la flexibilitat, polivalència, enriquiment de tasques i, en definitiva, l'assumpció de major i millor nivell de funcionalitat i desenvolupament professional.

4.- Amb caràcter general la persona treballadora desenvoluparà els treballs propis del seu grup professional, així com tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part.

5.- Quan s'exerceixin funcions pròpies de dos o més grups professionals, habitualment i dins de les equivalències estipulades a la taula d'equiparació de grups professionals dels anteriors Convenis provincials, establerta a l'Annex 1 del present text, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions més prevalents a les quals, dins del conjunt de la seva activitat, es dediqui major temps, sense perjudici del previst en l'apartat 4 anterior.

6.- Al contracte de treball s'acordarà, entre la persona treballadora i empresari, el contingut de la prestació laboral objecte del mateix i la seva correspondència amb el present sistema de classificació professional, havent-se dut a terme l'equiparació, en una sola taula, de les diferents classificacions professionals provincials.

7.- El sistema de classificació professional precisa de la plena col·laboració de polítiques actives de formació i de processos dinàmics en la promoció, el que comportarà una major amplitud en les expectatives professionals. Tot això amb l'objectiu de consolidar i incrementar la professionalització i desenvolupament del factor humà en les empreses del sector, en nom d'una millora permanent de la qualitat interna i en la prestació del servei.

8.- En base a la classificació professional es determina els següents grups professionals:

Grup 1: Direcció (Director/a)

Grup 2: Comandaments funcionals i/o d'àrea (cap de departament, cap de servei, cap d'àrea, cap de zona i coordinador/a xarxa)

Grup 3: Tècnics/es i administratius/es (tècnic/a superior, administratiu/iva superior, secretari/a, administratiu/a, recepcionista)

Grup 4: Comandaments (gerent, cap de planta, cap de torn, cap de secció)

Grup 5: Professionals (professional d'establiment, dependent/a, promotor/a, ajudant de secció, reposador/a, auxiliar de caixa; repartidor/a a domicili; mosso/a especialista, oficial especialista, carretoner/a, envasadora/a operador/a, mosso/a, conductor/a, repartidor/a, vigilant)

Les qüestions, divergències o reclamacions respecte de la correcta classificació o integració professional en aquest nou sistema d'ordenació, hauran de ser sotmeses a la Comissió mixta, sense perjudici d'altres accions que corresponguin a les parts interessades.

Article 8

Definició dels grups professionals

La definició de cada grup professional és la que es determina a continuació:

Grup 1: Direcció

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius globals en l'àmbit de treball de la seva incumbència, i se'n responsabilitzen. Transformen aquests objectius globals en objectius concrets d'equip, havent de crear, en conseqüència, les normes generals necessàries per assolir els objectius proposats.

Es característica principal de les persones treballadores pertanyents a aquest grup la seva capacitat de planificar, organitzar i dirigir.

Les persones treballadores incloses en aquest grup precisen del més alt grau d'autonomia sobre l'àmbit de treball que li hagi estat encomanat.

Tal acompliment es tradueix en la realització de comeses relacionades amb investigació, estudi, anàlisi, assessorament, planificació, avaluació i previsió o altres d'anàloga naturalesa, o d'organització i control dels processos de treball a realitzar i, en el seu cas, de les persones treballadores que els han de dur a terme, així com la seva motivació, integració i formació.

Les persones treballadores incloses dins d'aquest grup professional precisen d'un coneixement teòric i pràctic adquirit a través d'una formació del nivell més alt i/o d'una experiència dilatada.

Requereixen la seva inclusió, expressa, en l'organigrama empresarial com nivell de direcció.

Grup 2: Comandaments funcionals i/o d'àrea

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius concrets d'equip i se'n responsabilitzen.

Transformen els objectius concrets d'equip en tasques individuals, havent de crear normes i procediments per a aquestes tasques, d'acord amb les normes i procediments generals del seu equip, controlant i coordinant, de forma pròxima, les activitats i els resultats d'un equip de treball.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de gestionar, organitzar i coordinar.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Les persones treballadores incloses en aquest grup precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

Les persones treballadores incloses dins d'aquest grup professional precisen de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

No s'inclou en aquest grup aquelles persones treballadores a qui se'ls encomanen tasques directes d'organització, coordinació, supervisió o control en els punts de venda o en magatzems sobre el personal operatiu.

Grup 3: Tècnics/es i administratius

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe.

És característica principal de les persones treballadores pertanyents a aquest grup, la seva dedicació i especialització en tasques concretes.

Les persones treballadores incloses en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Les persones treballadores incloses en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tota aquella persona treballadora la tasca principal del qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixin en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

Grup 4: Comandaments

Amb unes orientacions precises i/o directores específiques, assumeixen objectius concrets del seu entorn operatiu i del seu equip i se'n responsabilitzen.

Assumeixen la responsabilitat d'un punt de venda o un magatzem o una secció autònoma d'una plataforma logística, sota la dependència d'un superior de zona o àrea. Organitzen els objectius i comeses concretes del seu àmbit funcional i supervisen i coordinen, de forma pròxima, les activitats i els resultats del seu equip de treball.

És característica principal de les persones treballadores pertanyents a aquest grup la seva capacitat d'organitzar, coordinar, supervisar o controlar l'equip assignat en l'àmbit funcional sota la seva responsabilitat. Precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

Les persones treballadores incloses dins d'aquest grup professional necessiten de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i/o un ampli procés formatiu.

Grup 5: Professionals

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i se'n responsabilitzen. Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe.

És característica principal de les persones treballadores pertanyents a aquest grup, l'assumpció de totes les funcions o activitats pròpies del procés operatiu. Des de la logística de productes i matèries, la seva preparació, ubicació, reposició, com quant comporta atenció al públic en totes les seves variables, tals com a subministrament, informació, venda, atenció, etc. En suma són els treballadors directament o indirectament vinculats a les operacions dels punts de venda, magatzems i plataformes logístiques.

Les persones treballadores incloses en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Les persones treballadores incloses en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre l'acompliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tota aquella persona treballadora la tasca principal del qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixin en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

La conducció de màquines per a transport de mercaderies, emmagatzematge, distribució, reposició, etc., s'inclou en aquest grup professional.

Article 9

Principis de contractació, ingressos, preavisos de cessació i períodes probatoris

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals i generals sobre col·locació i a les especials per a les persones treballadores d'edat madura, disminuïts, etc.

Les parts signants fan patent la seva voluntat d'evitar qualsevol classe de discriminació favorable o adversa en l'ocupació, de conformitat amb l'establert als articles 4 i 17 del RDL 2/2015 de 23 d'octubre, Llei Orgànica 3/2007, de 22 març i article 14 de la Constitució Espanyola.

S'acorden els següents períodes probatoris segons la naturalesa del contracte i grup professional, no podent excedir, en cap cas, del fixat en la següent escala.

Contracte indefinit:

Grups 1 i 2: 9 mesos

Resta grups: 6 mesos

Contracte de durada determinada:

Grups 1 i 2: 6 mesos

Resta grups: 2 mesos

En empreses de menys de 25 treballadors s'estarà a allò que disposa l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

Durant aquest període, tant l'empresa com l'empleat podran, respectivament, procedir a la resolució del contracte o desistir de la prova, sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tingui dret a indemnització. En tot cas, la persona treballadora percebrà durant el període probatori la remuneració corresponent a la tasca realitzada.

Tot ingrés s'entendrà sotmès a període probatori, el còmput del qual se suspendrà en cas de suspensió del contracte per qualsevol de les causes previstes

CVE-DOGC-A-23059028-2023

a l'article 45 de l'Estatut dels treballadors o Disposició que el substitueixi.

La cessació voluntària haurà de ser preavisada a l'empresa amb, almenys, 30 dies el personal dels grups 1 i 2 i amb 15 dies d'antelació la resta de personal. La falta de preavis, total o parcial, donarà lloc al descompte salarial equivalent als dies omesos.

Article 10

Classificació del lloc de treball i promoció professional

Per a la província de Barcelona:

A la persona treballadora amb una antiguitat mínima de 3 anys o més a comptar des del dia 1/01/2022 en el grup 4 nivell 2, que durant aquest període hagi desenvolupat tasques de forma habitual i amb un mínim del 30% de la seva jornada anual, com a mínim 3 de les següents funcions (ajudant en seccions, reposador/a, auxiliar de caixa o repartidor/a), se li reconeixerà l'ascens al grup 4 nivell 1.

A la persona treballadora amb una antiguitat mínima de 3 anys o més a comptar des del dia 1/01/2022 en el grup 4 nivell 2, que durant aquest període hagi desenvolupat tasques de forma habitual i amb un mínim del 30% de la seva jornada anual, com a mínim 2 de les següents funcions (mosso/a, envasador/a, operador/a), se li reconeixerà l'ascens al grup 4 nivell 1.

Per a la província de Girona:

A la persona treballadora amb una antiguitat mínima de 3 anys o més a comptar des del dia 1/01/2022 en el grup 4 nivell VII, que durant aquest període hagi desenvolupat tasques de forma habitual i amb un mínim del 30% de la seva jornada anual, com a mínim 3 de les següents funcions (ajudant en seccions, reposador/a, auxiliar de caixa o repartidor/a), se li reconeixerà l'ascens al grup 4 nivell VI.

Article 11

Acords en matèria de desenvolupament de les modalitats de contractació i jubilació parcial

1.- No es produirà cap tipus de discriminació dels treballadors eventuais i temporals respecte dels fixos. Amb relació a les percepcions salarials, hores extres, vacances, lliurança setmanal, llicències, uniformitat i qualsevol una altra millora o benefici social que gaudeixin els treballadors fixos s'aplicaran a aquestes persones treballadores, d'acord amb la modalitat i durada del tipus de contractació que s'hagi efectuat.

2.- Les persones treballadores a temps complet que desitgin fer una novació del seu contracte de treball transformant-lo a temps parcial, podran fer-ho previ acord amb la direcció de l'empresa, en el qual s'establiran les noves condicions de treball.

3.- El número d'hores complementàries en els casos de contractes a temps parcials amb una jornada superior a 10 hores en còmput anual podrà ser fins el 60% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

4.- En matèria de contractació s'estarà al disposat en el RDL 2/2015, de 23 d'octubre, així com a la seva modificació mitjançant el RDL 32/2021, de 28 de desembre, i altres normes legals d'aplicació que, en cada moment, resultin d'aplicació incloent les de caràcter conjuntural, de foment d'ocupació, o que comportin reforma del mercat laboral que seran aplicades tan aviat entrin en vigor, prèvia adaptació per la Comissió mixta.

5.- La durada màxima del contracte de durada determinada per causes de la producció no podrà excedir de 12 mesos.

La durada màxima d'aquest contracte serà de dotze mesos dins d'un període de dotze y en cas de concertar-se per temps inferior, podrà ser prorrogat mitjançant acord entre ambdues parts, per una sola vegada, sense que en cap cas puguin superar-se els esmentats dotze mesos com a límit màxim acumulat.

Les persones treballadores amb contracte de durada determinada que no continuïn prestant els seus serveis a l'empresa, rebran junt amb la liquidació final la indemnització que correspongui segons la legalitat vigent.

Es podrà concertar aquest contracte per atendre les vacances del propi personal, exigències circumstancials de mercat, acumulació de tasques i excés de demanda de serveis, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa. En tot cas, el contracte haurà de consignar, amb precisió i claredat, la causa o circumstància que el justifica i determinar la durada d'aquest.

Per al cas de modificar-se legalment la durada dels esmentats contractes, les parts convenen que el temps màxim de prestació laboral coincidirà amb l'assenyalat com màxim potestatiu en la norma legal.

6.- S'acorda expressament la possibilitat de celebració de contractes fixes-discontinus atorgats a temps parcial, amb un mínim de 16 hores de jornada setmanals.

7.- Salari de contractació: A les persones treballadores de nou ingrés i sense experiència en el sector, durant el primers nou (9) mesos des de l'inici de la seva contractació laboral se'ls hi aplicarà el salari equivalent al 92% del salari corresponent al lloc de treball pel qual es contracte: auxiliar de caixa, ajudant de dependent, reposador, mosso magatzem i auxiliar administratiu.

8.- Quant a l'opció de la modalitat de la jubilació parcial (articles 12.6 de l'Estatut dels treballadors i l'article 215 de Reial Decret Llei 8/2015 de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social) només resultarà aplicable en tant es mantingui o repregui tal possibilitat legal i sobre aquelles persones que comptin amb l'edat mínima requerida o més, i que compleixin amb els requisits necessaris per accedir a la jubilació parcial. Serà així mateix d'aplicació als treballadors que els substitueixin en la part de jornada que deixi vacant a través d'un contracte de relleu en tant es mantingui o repregui tal opció legal de modalitat contractual.

En qualsevol cas, l'accés a la jubilació parcial de les persones interessades requerirà que s'assoleixi el corresponent acord individual entre el treballador i l'empresa mitjançant la celebració simultània del corresponent contracte de treball a temps parcial i del contracte de relleu.

La reducció acordada de jornada i de salari s'ajustarà a l'article 215 de Reial Decret Llei 8/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu, per tal de completar la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment.

Les hores de treball corresponents a la jornada residual del jubilat parcial seran realitzades en jornades completes, llevat d'un altre acord entre les parts, i en períodes determinats de l'any o anys, també per mutu acord de les parts.

El jubilat parcial percebrà el seu salari en proporció amb el percentatge de la jornada contractada. Per a la determinació del salari que s'abonarà al jubilat parcial, es prendrà, d'una part el salari ordinari fix de l'últim mes i, d'altra, el salari ordinari variable que en mitjana s'hagi percebut en els 12 mesos anteriors al moment d'accedir a la jubilació parcial quedant exclosos els conceptes extrasalarials així com els imports corresponents a hores extraordinàries. El salari mitjà així obtingut serà el que servirà de base per establir -en proporció amb el temps de feina- el salari que percebi el treballador amb independència del tipus de feina que realitzi durant els períodes de temps en què presti els seus serveis, sempre d'acord amb l'article 39 del TRLET. L'esmentat salari li serà abonat distribuït en 15 mensualitats amb independència dels períodes en què presti els seus serveis i experimentarà els increments que s'estableixin al corresponent Conveni col·lectiu.

L'establiment de les edats de jubilació serà el que s'estableixi per Llei en cada moment.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Sobre la base de l'anterior la jubilació plena del treballador jubilat parcial es produirà en complir l'edat de jubilació ordinària. En tal sentit, les parts entenen que el mecanisme de la jubilació parcial-contracte de relleu és un instrument idoni per a la consecució d'un relleu generacional ordenat que millora l'estabilitat i qualitat de l'ocupació sempre que la conjuntura econòmica permeti rehabilitar tal modalitat contractual mitjançant la corresponent norma legal.

En qualsevol cas la jubilació total es podrà iniciar en assolir-se l'edat ordinària de jubilació, essent necessari complir els requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Els jubilats parcials gaudiran dels beneficis socials establerts pel costum i al present Conveni col·lectiu.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària, llevat que s'hagués optat per contractacions indefinides.

La prestació dels serveis del treballador rellevista no necessàriament s'haurà de realitzar al mateix centre de treball a què pertanyi el treballador substituït podent ser contractat el rellevista a qualsevol centre de treball que tingués l'empresa a què pertanyi el treballador jubilat parcialment i dins de l'àmbit territorial d'aquest Conveni.

El contracte de relleu que celebri l'empresa podrà ser a jornada completa.

Els presents acords en matèria de jubilació parcial i de contracte de relleu quedaran sense efecte o en suspens en el cas que sigui modificat l'actual cos regulador de la jubilació parcial/contracte de relleu, bé a nivell substantiu bé a efectes de Seguretat Social, estant-se en tal cas a la nova legislació, sense afectar les contractacions que continuessin vigents per haver-se subscrit en període admès legalment.

La previsions contingudes en el present acord en matèria de jubilació parcial/contracte de relleu queden així mateix condicionades que l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) reconegui al treballador interessat la percepció de la corresponent pensió de jubilació parcial.

Capítol 3

Del temps de treball

Article 12

Ordenació i distribució de la jornada

1.- Durant els anys 2022 a 2025, ambdós inclosos, la jornada anual màxima és de mil set-cents noranta (1790) hores de treball efectiu, equivalent a una mitjana de quaranta (40) hores setmanals.

2.- Durant l'any 2022 i següents, les persones treballadores tindran dret a realitzar un dia per any d'assumptes propis de caràcter retribuït i no recuperable, per tant, a càrrec de la jornada màxima anual, tenint el mateix tractament que les llicències retribuïdes, excepte en la necessitat de justificació.

Aquest dia haurà de ser notificat amb 15 dies d'antelació, excepte acord amb l'empresa.

3.- Durant l'any 2023 i següents, les persones treballadores tindran dret a un cap de setmana complert anual, en concepte de descans de qualitat, el qual inclourà dissabte i diumenge, respectant la jornada anual i amb caràcter recuperable; prèvia coordinació amb la direcció del centre de treball.

4.- Les empreses i la representació legal de les persones treballadores durant l'últim trimestre de l'any negociaran i pactaran el calendari laboral. En aquest sentit, les empreses publicaran als taulers d'anuncis els torns i hores d'entrada i sortida, de manera que la persona treballadora pugui conèixer i controlar la jornada a realitzar durant el període comunicat. A petició de la RLPT se'ls facilitarà còpia dels mateixos.

Els horaris, modalitat de jornada i torns seran els que regeixin a l'empresa i constaran als quadres horaris laborals de cada empresa, facilitant a la RLPT, durant el primer trimestre del respectiu any, còpia dels mateixos.

Article 13

Permisos i llicències retribuïdes

1.- En matèria de permisos i llicències, serà d'aplicació allò que estableixen els diferents annexes provincials del present conveni.

2.- Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà com parella de fet el disposat als articles 234-1 y 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010, del 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatives a les persones i la família, establint tres supòsits:

- Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública

3.- En cas de visites mèdiques per a la persona treballadora, així com per a familiar dependents, progenitors/es majors de 70 anys i fills/es menors de 12 anys, i de tutories escolars de fills/es, la persona treballadora disposarà de 8 hores anuals, en les quals s'inclourà també el temps destinat als desplaçaments per al desenvolupament de les llicències.

Per als supòsits que s'hagin esgotat les 8 hores anuals, la persona treballadora podrà igualment sol·licitar i gaudir el permís, però amb caràcter recuperable.

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

No correspondrà el gaudi dels permisos retribuïts quan el fet causant es produeixi durant el període de vacances o en situació de suspensió del contracte.

En el supòsits d'hospitalització es podrà gaudir el permís alternativament mentre duri el fet causant.

5.- Si hagués acord i/o disposició que reguli aquestes matèries en els diversos annexes provincials o acord amb l'empresa, s'aplicarà a la persona treballadora la condició més beneficiosa, sense que resultin acumulables.

Article 14

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Vacances

1.- A partir de l'any 2022 els treballadors regits per aquest Conveni han de gaudir de 31 dies naturals de vacances.

2.- El període de gaudi general, per torns, ha de ser preferentment entre l'1 de juny i el 30 de setembre de cada any, sense tenir en compte l'antiguitat, amb exclusió del personal de temporada.

A les zones i/o municipis turístics es poden establir altres períodes de gaudi de les vacances, mitjançant acord entre l'empresa i la seva representació.

3.- Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una altra data diferent de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació de dit precepte li correspondria, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponen.

4.- En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les senyalades al paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en el qual s'hagin originat.

5.- En el supòsit de que el període de vacances coincideixi amb un dia festiu, ja sigui local, autonòmic o nacional, aquest no computarà com a vacances; afegint-se al període de vacances tants dies addicionals com festius hagin coincidit.

Article 15

Malaltia i accident de treball

1.- En els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia professional, accident laboral, malaltia comuna amb hospitalització i malalties oncològiques, així com les baixes mèdiques iniciades per intervenció quirúrgica sense hospitalització, les empreses complementaran i garantirán el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos.

En els supòsits d'incapacitat temporal derivats de malaltia comuna o accident no laboral, no es percebrà el salari durant els tres (3) primers dies. A partir del quart (4) dia i fins a un màxim de 12 mesos les empreses complementaran i garantirán el 100% del salari. No obstant, si en el transcurs de l'any natural no s'inicia un segon o més processos d'incapacitat temporal derivades de malaltia comuna sense hospitalització o accident no laboral, les empreses, a la finalització de l'any natural, abonaran a la nòmina de gener de l'any següent els 3 primers dies de salari descomptats en aquell primer i únic procés de baixa mèdica.

Per a les absències que requereixin repòs domiciliari de fins a 48 hores degudament acreditades, que no comportin un procés d'incapacitat temporal, la persones treballadores podran recuperar aquest temps. El moment de retorn de les hores a recuperar per part de la persona treballadora s'haurà d'acordar entre les parts.

En el cas que algun contracte s'extingeixi després d'un mínim de 3 mesos de prestació de serveis (excepte per causa de baixa voluntària) durant l'any natural i la persona treballadora durant aquest temps només hagués iniciat un primer i únic procés d'incapacitat temporal, les Empreses, juntament amb la liquidació corresponent, abonaran els 3 primers dies de salari inicialment no abonats.

Les pagues extraordinàries no patiran cap detracció pel fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

2.- S'acorda la creació d'una Comissió paritària en matèria d'absentisme, per a que treballi les dades de forma interna durant la vigència del conveni, s'analitzi l'evolució en aquesta matèria, i es presentin propostes que permetin millorar els índex actuals.

Capítol 4

Organització de treball

Article 16

Mobilitat geogràfica, desplaçaments i trasllats

S'estarà a allò que disposi la legislació vigent en cada moment, en concret l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, quan el canvi comporti canvi de residència. No obstant, es respectarà qualsevol acord entre la RLPT i les empreses al respecte.

Quant als desplaçaments, serà d'aplicació allò que estableixen els diferents annexes provincials del present conveni.

Article 17

Mobilitat funcional

La mobilitat funcional s'aplicarà amb subjecció a allò establert a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. La polivalència operarà dins del grup professional i àrea funcional de conformitat amb l'Annex 1.

Capítol 5

Del salari

Article 18

Estructura salarial

Les retribucions dels treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni estaran establertes als Annexes 2,3,4 i 5 segons la classificació professional aquí acordada i respectant els nivells salarials i llocs de treball dels convenis provincials aplicables fins a la data de vigència del present.

Article 19

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Increment salarial

- 1.- Per a l'any 2022 es pacta un increment fixe del 4% sobre les taules salarials de 2021, amb efectes retroactius d'1/01/2022.
 - 2.- Per a l'any 2023 es pacta un increment fixe del 2,5% sobre les taules salarials de 2022.
 - 3.- Per a l'any 2024 es pacta un increment fixe del 2% sobre les taules salarials de 2023.
 - 4.- Per a l'any 2025 es pacta un increment fixe del 2% sobre les taules salarials de 2024.
- 5.- Clàusula de revisió: si a la finalització de la vigència del present conveni, la suma dels índex IPC estatal, prenent com a referència l'índex interanual en el mes de desembre de 2025, superés la suma dels increments acumulats pactats, s'abonarà el diferencial amb el màxim del 2%. Aquesta diferència serà abonada al gener de 2026 amb inclusió en taules salarials.
- Els increments aquí establerts per als anys 2022, 2023, 2024 y 2025 són amb efectes d'1/01 respectivament.

Article 20

Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries poden ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; cas que s'abonin, el preu ha de ser el que resulti d'aplicar els increments salarials pactats en el present conveni per a cada província, publicats a l'apartat 1 de les taules salarials, prenent com a referència les taules salarials de l'any 2021.

Si hagués acord i/o Disposició que reguli aquestes matèries en els diversos annexes provincials o acord amb l'empresa, s'aplicarà a la persona treballadora la condició més beneficiosa, sense que resultin acumulables.

Article 21

Gratificacions extraordinàries

S'estableixen tres pagues extraordinàries a l'any de la mateixa quantia: la de març (beneficis), la de juliol (d'estiu) i la de desembre (Nadal).

Per a la província de Barcelona, en aquestes pagues s'han de pagar els conceptes establerts en aquest Conveni. Cal respectar a títol personal aquelles millores que, d'una manera individual, tinguin els treballadors i que siguin anteriors a la signatura del II Conveni sectorial de juny de 2017. S'han de fer efectives el 22 de març, el 22 de juny i el 22 de desembre, respectivament. Si per costum inveterat o pacte està establert el pagament en terminis més breus o en prorrata mensual, les empreses que així el tinguin establert el podran continuar efectuant d'aquesta manera.

Per a la província de Lleida les pagues de juliol i desembre s'estableixen en un mes de salari base més el plus de vinculació. La paga de beneficis s'estableix en una mensualitat del total dels emoluments salarials que el treballador rebi. Es respectaran les condicions més favorables i beneficioses que gaudeixi actualment la persona treballadora.

Per a la província de Girona, les pagues de Nadal, juliol i beneficis el seu import és el d'una mensualitat de salari base i, si s'escau, antiguitat.

Per a la província de Tarragona, les pagues d'estiu, Nadal i beneficis són d'una mensualitat cadascuna d'elles a raó del salari d'aquest conveni per a tot el personal.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries seran:

Estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny

Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre

Beneficis: de l'1 de gener al 31 de desembre

L'abonament s'efectuarà, pel què fa a la de Nadal en la data acostumada del mes de desembre, la d'estiu al mes de juny i la de beneficis al mes de març. Per al seu càlcul s'ha de computar el salari base més el plus de vinculació a qui li correspongui. En el cas de ser inferior a l'any s'ha de computar a prorrata. En la data de percepció d'aquestes pagues s'ha de descomptar el temps en què el treballador hagi estat en situació d'incapacitat laboral transitòria.

Totes les pagues extraordinàries seran susceptibles de prorrata i abonament mensual en cas d'acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, o bé entre l'empresa i les persones treballadores afectades.

En el cas d'optar per la prorrata mensual de les pagues, la decisió afectarà a tot el personal en plantilla de l'empresa.

Article 22

Plus nocturnitat

Als efectes del disposat en el present conveni, es considera treball nocturn el realitzat entre les 22:00 hores (10 de la nit) i les 6:00 hores (6 del matí).

Les hores de treball en horari nocturn seran retribuïdes amb un increment del 25% sobre el salari base publicat en el apartat 1 de cada annex provincial, taules salarials.

Capítol 6

Disposicions diverses

Article 23

Assegurances

Les empreses s'obliguen a establir una assegurança en favor de les persones beneficiàries de les persones treballadores, que comporti la defunció i la invalidesa per qualsevol causa, per un capital assegurat de 20.000 euros que asseguiri les contingències de mort, accident i invalidesa total, absoluta i gran invalidesa.

Article 24

Codi de conducta

El codi de conducta incorpora i, seguidament, trasllada al règim de faltes i sancions, aquells comportaments que per la seva afectació social requereixen un tractament regulador exprés, sense perjudici de les conductes genèriques previstes a l'Estatut dels treballadors com a sancionables.

Entre les conductes a considerar, no limitadores, es convenen les següents:

- a. Totes les persones tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la deguda consideració en la seva dignitat.
- b. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. A tal efecte es considerarà assetjament sexual en el treball un comportament verbal o físic, de caràcter o connotació sexual, quan es produeixi en l'àmbit de les relacions laborals i la persona que el produeix sap, o ha de saber, que aquest comportament no és desitjat per la persona que és objecte de l'esmentada persecució. Amb aquesta conducta se li crea, al perjudicat, un entorn laboral intimidatori i hostil.

Article 25

Faltes i sancions

L'exercici de la facultat sancionadora, per incompliments laborals, correspon a la direcció de l'empresa, qui s'ajustarà en la imposició de sancions als tràmits procedimentals previstos en la legislació aplicable.

Les persones treballadores podran ser sancionades per la direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen seguidament:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

1.- Lleus:

- a. Les de distracció, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.
- b. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.
- c. La falta de preavis, quan es falti al treball per motiu justificat, tret que se'n provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
- d. L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència del mateix s'originés perjudici greu a l'empresa, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- e. Petites distraccions en la conservació del material, inclòs l'uniforme i estris de feina.
- f. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- g. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- h. Les discussions amb els companys de feina dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
- i. L'incompliment de qualsevol procediment i /o normativa establerta per la direcció de l'empresa que no comporti un perjudici econòmic.
- j. Faltar un dia a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada.

2.- Greus:

- a. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.
- b. Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada.
- c. Entregar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.
- d. La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de feina. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici per a l'empresa o afectés la salut o higiene laboral, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- e. Distracció important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment o a l'uniforme i estris de feina.
- f. Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa.
- g. Discussions molestes amb els companys de feina en presència del públic.
- h. Fumar als llocs en què estigui prohibit, d'acord amb la senyalització existent.
- i. Qualsevol incompliment de la normativa prevista en matèria de la Llei Orgànica de protecció de dades personals, que pugui suposar un greu incompliment segons les prerrogatives previstes en aquesta normativa de referència.
- j. La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit comunicació escrita.
- k. La no aportació de l'informe d'IT dins del termini legalment establert, així com els informes de confirmació.

3.- Molt greus:

- a. Faltar tres dies a la feina durant el període de dos mesos, sense causa justificada.
- b. Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona, vendre's o cobrar-se a si mateix, sense expressa autorització de l'empresa. És indiferent el valor del defraudat o utilitzat per a si o tercers.
- c. La simulació de malaltia o accident.
- d. Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
- e. Falta notòria de respecte o consideració al públic, així com els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de feina i al públic en general.
- f. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- g. El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.
- h. L'embriaguesa o drogo dependència manifestada en la jornada laboral, sempre que consti advertiment o sanció prèvia.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

- i. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
- j. La continuada i habitual falta de neteja i netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
- k. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.
- l. La reincidència o reiteració en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.
- m. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual.
- n. La reiteració en qualsevol incompliment de la normativa prevista en matèria de la Llei Orgànica de protecció de dades personals, encara que sigui de diferent naturalesa, que pugui suposar un greu incompliment segons les prerrogatives previstes en aquesta normativa de referència, en un període de referència de 6 mesos des de la primera.
- o. La persecució moral en el treball, entenent persecució moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta dirigida a menyscabar (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempti, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de feina.
- Les parts consideren positives la integració de supòsits exemplificatius i no limitadors de les faltes laborals referides en l'àmbit funcional d'aquest conveni, especialment aquells que responguin a les especificitats del sector.

Article 26

Sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes de l'estipulat al present Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita a la persona treballadora. Així mateix, la sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita a la representació legal de les persones treballadores.

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit

Suspensió d'ocupació i sou fins tres dies

Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de quatre a vint dies

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies

Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets en l'empresa

Les sancions es consideraran prescrites, des que l'empresa n'hagi tingut coneixement: als 10 dies, per a faltes lleus; als 20 dies, per a faltes greus, i als 60 dies, per a faltes molt greus. En tot cas prescriuran als sis mesos des que es va cometre la infracció.

Capítol 7

Dels drets col·lectius

Article 27

Drets sindicals

L'empresa respectarà el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i a no discriminar ni fer dependre l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afilii o renunciï a la seva afiliació sindical.

Article 28

Garanties sindicals

Els membres del Comitè, Delegats de personal i Delegats sindicals gaudiran de les garanties que el TRLET i la LOLS els reconeixen.

Article 29

Quotes sindicals

A requeriment dels treballadors afiliats als sindicats, l'empresa descomptarà en la nòmina dels treballadors l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada en la realització de tal operació remetrà a la direcció de l'empresa un escrit en el qual expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent, llibreta d'estalvis o entitat a la qual s'ha d'enviar la corresponent quantitat.

La direcció de l'empresa lliurarà als sindicats la relació nominal de les quotes tretes així com de la còpia de les transferències.

Article 30

Informació

S'estarà al dispostat a la Llei Orgànica de llibertat sindical de 2 d'agost de 1985.

Article 31

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Sistema d'acumulació d'hores

En l'àmbit de l'empresa, els Delegats de personal, Delegats sindicals o membres del Comitè d'empresa podran renunciar a totes o part de les hores que l'article 68 ET reconeix en favor d'un o diversos delegats o membres del Comitè d'empresa, creant-se així una borsa d'hores que gestionarà l'organització sindical.

Per a la seva efectivitat, la cessió d'hores sindicals haurà de ser presentada per escrit per l'organització sindical davant l'empresa, on haurà de constar el següent:

a. Nom de cedent i cessionari.

b. Nombre d'hores cedides i període en el qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complerts fins un màxim de 12 mesos sempre per anticipat a la utilització de les hores del cedent i cessionari.

Es comunicarà mensualment la previsió d'utilització d'hores sindicals.

Els Delegats de personal i membres del Comitè d'empresa dels qui les retribucions estiguin fixades en part per incentius i/o variable i/o primes, percebran des del moment de la seva elecció i durant la utilització de les hores sindicals l'import corresponent a la mitjana d'incentiu i/o variable i/o prima obtingut durant els dies efectivament treballats en el mes en qüestió.

En el supòsit que el nombre d'hores de dies treballats en el mes per acumulació d'hores sindicals no fos significatiu, es prendrà com a referència per al càlcul de l'establert al paràgraf anterior, l'últim mes de treball en el centre sense incidències significatives del crèdit horari sindical.

Article 32

Comitè intercentres

Si no estigués constituït es podrà pactar la constitució i funcionament d'un Comitè intercentres, amb un màxim de 13 membres que seran designats entre el components del diferents Comitès de centre, guardant la proporcionalitat dels sindicats segons els resultats electorals considerats globalment, de conformitat amb l'article 63.3 de l'Estatut dels treballadors, per servir de resolució de totes aquelles matèries que, excedint de les competències pròpies dels Comitès de centre o Delegats de personal, per ser qüestions que afecten a diversos centres, haguessin de ser tractats amb caràcter general.

Per a la distribució de llocs entre els sindicats seguiran les regles establertes a l'article 71.2 b) del TRLET.

La designació de membre del Comitè intercentres es realitzarà pels sindicats mitjançant comunicació dirigida a l'empresa.

La composició del Comitè intercentres es comunicarà a l'Oficina Pública de Registre d'Actes (OPRA), inserint còpia de la mateixa als taulers d'anuncis de l'empresa.

Els canvis que es produeixen en la representació amb motiu d'eleccions a l'empresa, es tindran en compte amb caràcter anual, a 31 de desembre, per modificar en el seu cas la composició del Comitè intercentres.

El Comitè intercentres assumirà les competències previstes als articles 63 i 41 de l'Estatut dels treballadors, quan les mesures o reivindicacions afectin més d'un centre de treball.

El Comitè intercentres es regirà en el seu funcionament per les normes establertes a l'Estatut dels treballadors per als Comitès d'empresa i les seves decisions en les matèries de la seva competència seran vinculants per a la totalitat dels treballadors.

Article 33

Excedència per càrrec sindical

Podrà sol·licitar la situació d'excedència o reducció de jornada aquella persona treballadora en actiu que ostentés càrrec sindical de rellevància provincial, autonòmica o estatal en les organitzacions sindicals més representatives a nivell sectorial en qualsevol de les seves modalitats. Romandrà en tal situació mentre es trobi a l'exercici de l'esmentat càrrec, reincorporant-se automàticament a la seva empresa, si el sol·licita en el terme d'un mes en finalitzar l'acompliment del mateix. Durant el temps en què es trobi en situació d'excedència per càrrec sindical es considerarà a efecte de còmput d'antiguitat, però sense cap meritació salarial.

Article 34

Formació i promoció professional

D'acord amb l'establert a l'article 23 del Reial Decret Llei 2/2015, de 23 d'octubre, les empreses donaran les facilitats que l'organització del treball permeti en cada moment per a l'assistència de les persones treballadores a cursos de formació o de perfeccionament professional.

Segons les necessitats organitzatives la direcció de les empreses desenvoluparan la política de formació adequada amb la finalitat de que tot el personal pugui tenir accés, en règim d'igualtat d'oportunitats, a uns millors coneixements professionals i millora del nivell cultural, especialment vinculats a la capacitació per a la promoció interna.

L'empresa sufragarà les despeses de formació professional en aquells supòsits en els quals els cursos que es pretenguin seguir guardin una directa relació amb el treball desenvolupat per la persona treballadora, sempre que existeixi prèvia conformitat entre les dues parts.

Article 35

Personal amb discapacitat. Treballs de col·lectius especials

Contractació de persones treballadores amb discapacitat. S'estarà a allò que disposa el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social; el Reial Decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva a favor dels treballadors amb discapacitat; i el Decret 86/2015, de 2 de juny, sobre l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Article 36

Inaplicació de les condicions de treball

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

CVE-DOGC-A-23059028-2023

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

L'Acord haurà de ser notificat a la Comissió mixta del Conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió mixta del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada.

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

Article 37

Comissió mixta

Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió mixta com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment del present Conveni autonòmic.

La Comissió mixta estarà integrada paritàriament per un màxim de 6 membres pels representants de les organitzacions sindicals signants del present conveni autonòmic i per uns altres 6 membres per les representacions patronals signants i afectada pel mateix.

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

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

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

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Via Laietana, núm. 16, 2a; 08003, de Barcelona.

Grup Empresarial de Supermercats i Autoserveis de Catalunya (GEPSAC): Av. Diagonal 449, principal 1a, 08036 de Barcelona.

Consell d'Empreses Distribuïdores d'Alimentació de Catalunya (CEDAC): Via Laietana 32-34, 2a planta, despatx 208 08003 de Barcelona.

Article 38

Procediment

1.- Consultes i conflictes col·lectius en matèria d'interpretació i aplicació del Conveni autonòmic

La part que interessi la intervenció de la Comissió mixta, haurà de presentar escrit dirigit a l'esmentada Comissió, en algun dels domicilis indicats a l'article 27, fent constar expressament:

Nom, cognom, domicili i DNI del o dels sol·licitants (o denominació social, domicili i CIF, en cas de ser persona jurídica) i en tot cas l'adreça electrònica, si la tingués.

Identificació i justificació de la representació en la qual actua. Exposició clara de l'objecte de la consulta o conflicte i la seva pretensió concreta, acompanyant la documentació que interessi al seu dret.

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

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

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

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

En cas d'existir acord al si de la Comissió mixta, aquesta emetrà la seva Resolució en el termini màxim de 20 dies hàbils exclouent dissabtes, diumenges i dies festius des de la data de la seva reunió, que emetrà el sol·licitant per correu certificat o per correu electrònic.

En cas que la Comissió mixta no arribés a un acord respecte a la consulta o conflicte col·lectiu plantejat, s'aixecarà Acta del desacord, el que es comunicarà a les parts interessades en la consulta o conflicte col·lectiu quedant expedida la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

Si en 30 dies hàbils exclouent dissabtes, diumenges i dies festius, des de la recepció de la consulta, aquesta no s'hagués reunit o, havent-se reunit, no hagués emès Resolució, quedarà expedida la via judicial o extrajudicial que, en el seu cas, procedeixi.

3.- Per a la modificació substancial col·lectiva de condicions de treball establertes al present Conveni col·lectiu autonòmic, les parts seguiran els tràmits regulats a l'article 41.4 i 82.3, respectivament, de l'Estatut dels treballadors quan es presentin els requisits exigits legalment.

En cas de desacord, durant el període de consultes, qualsevol de les parts sotmetrà la discrepància a la Comissió mixta, que es tramitarà en la forma i terminis establerts al present article.

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

Adicionalment a l'anterior la intervenció de la Comissió mixta, en cas de discrepància en el si i de no assumptió de l'arbitratge vinculant, comporta sotmetiment exprés de les parts, als procediments establerts en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment i, en tot cas, als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Aquest procediment serà aplicable tant en discrepàncies individuals com en conflictes col·lectius en matèria d'interpretació i aplicació del Conveni autonòmic, com per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consultes previstes als articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

Article 39

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Funcions

Són funcions específiques de la Comissió mixta les següents:

1a. Interpretació del Conveni autonòmic.

2a. A requeriment de les parts, haurà d'intervenir o arbitrar, si es rep el manament corresponent en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu puguin suscitar-se en l'àmbit d'aplicació del present Conveni autonòmic.

3a. Podrà realitzar tasques de vigilància del compliment del pactat, i molt especialment de les estipulacions obligacionals inserides al Conveni autonòmic.

4a. Entendre, de forma prèvia i obligatòria a la via administrativa i jurisdiccional, en relació amb els conflictes col·lectius que puguin ser interposats, pels qui estan legitimats per a això respecte a l'aplicació i interpretació dels preceptes derivats del present Conveni autonòmic.

5a. Les parts podran demanar que la Comissió mixta elabori un informe anual sobre el grau de compliment del Conveni autonòmic, de les dificultats en la seva aplicació i interpretació.

6a. La Comissió mixta vetllarà especialment pel coneixement i recepció d'informació referent a l'essencial problemàtica de l'ocupació al sector, demanant dades de les empreses incloses en el seu àmbit d'obligar, als efectes, si l'estimés oportú, en cas d'elaborar els dictàmens o conclusions corresponents.

7a. Intervenir en els conflictes que puguin derivar-se de l'homogeneïtzació dels grups i nivells creats pel present Conveni autonòmic.

8a. En matèria de formació la Comissió mixta es compromet a fomentar-la, de conformitat amb els desenvolupaments establerts en els acords per a la formació contínua.

9a. I especialment la Comissió mixta queda facultada per incorporar posteriorment a l'entrada en vigor del Conveni aquells acords o compromisos que s'adoptin en les matèries que s'implementin durant la vigència del Conveni.

Article 40

Solució de conflictes extrajudicials

Als efectes de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se (articles 40, 41 i 82.3 de l'ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió mixta, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses al seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de dit Tribunal als efectes d'allò establert als articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 41

Seguretat i salut

Per a totes aquelles qüestions que es derivin de l'aplicació del present Conveni col·lectiu, en matèria de vigilància de la salut i de la seguretat en el treball, també serà competent la Comissió mixta:

Sol·licitada la convocatòria per qualsevol de les dues parts de l'esmentada Comissió, aquesta s'haurà de reunir en el termini màxim de quinze dies. L'esmentada convocatòria s'haurà de realitzar a través de qualsevol de les parts signants del conveni.

Article 42

Igualtat en la feina

Cal respectar el principi d'igualtat en la feina amb caràcter general. No s'admeten, per tant, discriminacions per raó de l'edat, el sexe, la ideologia, la raça, la discapacitat, etc.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'una feina de igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la seva naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquesta.

Per això, les empreses estaran obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o d'igual valor.

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

Quan a una empresa amb al menys 50 persones treballadores, la mitjana de les retribucions a les persones treballadores d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre salarial una justificació de que l'esmentada diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 43

Plans d'igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per tal de garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu, contemplats a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Així, mentre duri la vigència i actual redacció del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, els plans d'igualtat s'establiran segons s'indica en el mateix, essent els aspectes més rellevants els següents:

A partir del dia 8 de març de 2019, s'estableix el següent calendari per a l'elaboració i implantació dels plans d'igualtat:

Empreses de més de 50 persones treballadores: 3 anys (8/03/2022).

Empreses d'entre 100 y 150 persones treballadores: 2 anys (8/03/2021).

Empreses d'entre 150 y 250 persones treballadores: 1 any (8/03/2020).

Les empreses que componen un grup d'empreses podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses del grup, si així s'acorda per les organitzacions legitimades a tal efecte.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Procediment de negociació dels plans d'igualtat:

Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

A tal efecte, es constituirà una Comissió negociadora en la que hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores.

A les empreses en que no existeixi la representació legal referida a l'apartat anterior, es crearà una Comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al que pertanyi l'empresa i amb legitimitat per formar part de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu d'aplicació.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les següents matèries:

- a. Procés de selecció i contractació.
- b. Classificació professional.
- c. Formació.
- d. Promoció professional.
- e. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, de conformitat amb l'establert al Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g. Infrarrepresentació femenina.
- h. Retribucions.
- i. Prevenció del assetjament sexual per raó de sexe.

Els plans d'igualtat, ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar a discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, com a mínim, el següent contingut:

- a. Determinació de les parts que els concerten.
- b. Àmbit personal, territorial i temporal.
- c. Informe de diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit al que es refereix l'article 2.6, un informe de diagnòstic de cada una de les empreses del grup.
- d. Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, de igualtat retributiva entre dones i homes.
- e. Definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat.
- f. Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g. Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- h. Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
- i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j. Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

Article 44

Protecció a la maternitat/paternitat

Quan l'adaptació de les condicions o el temps de treball no resultés possible o, tot i l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament a la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat, sempre que la treballadora estigui qualificada per a tal desenvolupament. El Servei de prevenció haurà de determinar la relació els llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes. Allò disposat anteriorment serà també d'aplicació durant el període de lactància natural, si les condicions de treball poguessin influir negativament a la salut de la dona o del/la fill/a i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, amb l'informe del metge del Servei Nacional de Salut que assisteixi facultativament a la treballadora o al seu fill/a.

Són d'aplicació íntegrament les normes legals sobre la protecció de la maternitat i especialment la Llei 39/1999, de 5 de novembre, sobre conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

El temps de la reducció s'ha de fer d'una manera ininterrompuda en cas que sigui el treballador qui la fixi, segons el marc horari de l'empresa, partint de les necessitats que sorgeixen de la guarda legal dels fills/es.

A petició de la mare o del pare, es pot acumular el període de lactància legal al permís per naixement i cura del menor, o, segons la seva elecció, es pot reduir la jornada d'1 hora diària.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural als riscos determinats en l'avaluació que es refereix a l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar a la salut de les treballadores, del fetus o del lactant, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei esmentada i de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn i a torns.

En l'avaluació de riscos es contemplarà, per a la dona embarassada o en període de lactància natural, la idoneïtat dels llocs, règim horari i condicions de treball aplicables. En aquests casos s'establirà l'adequat protocol d'actuació per part de les empreses, amb coneixement i participació dels Delegats de prevenció.

Es podrà acumular, per jornades continuades, el període de lactància legal al permís per naixement i cura del menor, i s'haurà de gaudir a continuació del

permís per naixement i cura del menor.

El còmput equivaldrà al total d'hores de què hauria gaudit. Els treballadors/ores que desitgin gaudir d'aquesta acumulació ho hauran de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies.

A la província de Girona s'estarà a allò que disposa l'Annex 3.

Article 45

Protecció integral contra la violència de gènere

1.- La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a l'elecció d'un canvi de lloc de treball, a la mobilitat geogràfica, a la reorganització o flexibilització del temps de treball, així com a la possibilitat de rebre assistència psicològica per part de l'empresa, en els termes que s'estableixen seguidament.

2.- La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa. Aquests drets es podran exercitar de comú acord entre l'empresa i la treballadora/a afectada. En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora, sent d'aplicació les regles establertes en l'apartat anterior, inclòs les relatives a la resolució de discrepàncies.

3.- La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball de la província de Barcelona, sense perjudici dels acords que s'estableixin en cada empresa amb els legals representants dels seus treballadors.

En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

4.- En el supòsit previst en la lletra n), apartat 1, de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

5.- La treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret, a més de a les llicències retribuïdes que legalment li corresponguin o a les establertes a l'article 32, d) del vigent Conveni, les llicències sense sou que resultin necessàries i no contemplades com retribuïdes, prèvia acreditació de la seva necessitat. No es consideraran faltes de puntualitat les ocasionades, directament, per l'esmentada situació.

6.- Tot l'anterior resultarà d'aplicació a aquell treballador que, per decisió judicial, sigui equiparat com a víctima de violència de gènere.

Article 46

Prevençió i tractament (en l'àmbit laboral) de situacions de persecució moral i sexual, així com per raó de sexe

Declaració de principis:

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, la integritat física i moral, són drets fonamentals de la persona contemplats a la Constitució espanyola, a més dels drets continguts a l'Estatut dels treballadors de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Les parts signants del conveni manifesten el seu compromís per mantenir entorns laborals positius, prevenir comportaments de persecució i, perseguir i solucionar aquells casos que es produeixin en l'àmbit laboral, sancionant-se com faltes molt greus, en el seu grau màxim, si aquesta conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica.

Mesures preventives:

Tots els treballadors tenen dret a un entorn lliure de conductes i comportaments hostils o intimidadors cap a la seva persona que garanteixi la seva dignitat i la seva integritat física i moral. Les persones amb responsabilitat de comandament tenen l'obligació de garantir les condicions adequades de treball en el seu àmbit de responsabilitat.

Les empreses establiran els mecanismes de detecció de possibles riscos psicosocials i, en el seu cas, procediran a l'avaluació dels mateixos i promouran, addicionalment, la detecció precoç de situacions de risc a través de la vigilància de la salut.

Les empreses en el termini d'un any des de la firma del present Conveni incorporaran a les accions formatives de tot el personal que ingressi en les mateixes, informació relativa a les matèries relatives a la persecució moral i sexual en l'àmbit laboral.

Definició de la persecució moral, sexual i per raó de sexe:

Persecució moral: s'entén per persecució moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent al si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscapse o atemptat contra la dignitat del treballador, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

Assetjament sexual: s'entén per assetjament sexual tota aquella conducta consistent en paraules, gests, actituds o actes concrets, desenvolupades en l'àmbit laboral, que es dirigeixi a una altra persona amb intenció d'aconseguir una resposta de naturalesa sexual no desitjada per la víctima.

Persecució per raó de sexe: segons l'article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007, és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. L'acció exercida pel perseguidor ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la sofreix. Hi ha d'haver absència de reciprocitat per part de qui rep l'acció. No és necessari que les accions d'assetjament sexual en el treball es desenvolupin durant un període prolongat de temps. Una sola acció, per la seva gravetat, pot ser constitutiva d'assetjament sexual.

Aquests comportaments deterioren l'entorn de treball i afecten negativament la qualitat de l'ocupació, condicions laborals i desenvolupament professional de la víctima de persecució.

Avaluació i revisió del procediment de persecució: les parts signants del present conveni, en si de la Comissió mixta, atendran les reclamacions que es formulin en l'àmbit de la seva representació en ordre al funcionament i implantació de les mesures preventives abans assenyalades, a fi de suggerir

CVE-DOGC-A-23059028-2023

qualsevol modificació que permeti millorar la consecució dels seus objectius, o adequar-les a la dimensió de cada empresa.

Article 47

Del treball a distància

El treball a distància es regirà pel dispostat a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, sense perjudici dels acord que es puguin concloure entre l'empresa i la persona treballadora.

El teletreball serà sempre de mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora. Les empreses associades al present conveni podran establir dos o més dies de teletreball a la setmana en funció de les seves característiques. Les empreses que promoguin el teletreball hauran de subministrar els mitjans tecnològics necessaris per a la realització del treball.

La persona treballadora es compromet a tenir cura i vetllar pel correcte funcionament del material posat a la seva disposició, així com a respectar la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La persona treballadora haurà de comunicar el lloc de treball en que es desenvoluparà el teletreball i haurà de comunicar-se qualsevol canvi amb antelació.

A efectes de vetllar pel correcte compliment de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals, l'empresa podrà sol·licitar a la persona treballadora l'accés al domicili d'aquesta per persona designada per l'empresa. La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, de tractar-se del seu domicili o del d'una tercera persona física.

L'horari de treball de la persona treballadora serà el mateix que venia desenvolupant en el treball presencial, sense que suposi cap variació.

Es compensarà el teletreball en quant a les despeses en que incorri la persona treballadora segons acord resultant entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, o en el seu defecte, la persona treballadora.

Article 48

Desconnexió digital

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

En l'àmbit de l'empresa, i de forma negociada amb la representació legal de les persones treballadores, es podrà elaborar un protocol que formalitzi aquest nou aspecte. Així mateix, s'iniciaran actuacions de comunicació i sensibilització, dirigides a la plantilla i als comandaments intermedis, i a la mateixa direcció de l'empresa, sobre pautes de treball derivades del protocol, i sobre l'ús raonable de les comunicacions i mitjans digitals.

Les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital i a la intimitat front a l'ús de dispositius de vídeo vigilància i geolocalització en els termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Article 49

Descompte en compres

A partir de l'1/01/2023 les persones treballadores gaudiran d'un descompte en compres del 8%, que es regirà pel dispostat en els respectius annexos provincials.

Article 50

Normalització lingüística

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores afectades, es redactaran també en castellà.

Les persones treballadores i els empresaris/àries tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el sí de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

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

A les empreses de més de 500 persones treballadores, i en totes aquelles on es consideri oportú, es podrà estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i Treball, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors/ores.

Article 51

Dret supletori

Per tot allò que no preveu aquest Conveni col·lectiu autonòmic, les parts, de mutu acord, estableixen que es regiran per l'Estatut dels treballadors i per les normes, lleis o reglaments que s'estableixin en cada moment i que hi siguin d'aplicació.

Disposició addicional

El III Conveni col·lectiu autonòmic de supermercats i autoserveis de Catalunya incorpora 5 annexos, en els quals es regulen les equivalències entre els llocs de treball del nou text, les especificitats salarials, llicències retribuïdes, ordenació del temps de treball, assegurances i altres drets col·lectius segons les regulacions dels anteriors convenis col·lectius provincials aplicables abans de la firma del present text.

Disposició transitòria

Acord social per a l'apertura dels establiments comercials en diumenges i festius a la zona turística del terme municipal de Barcelona

Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general, amb apertura autoritzada en diumenges i festius

CVE-DOGC-A-23059028-2023

per la seva ubicació a la zona qualificada com a turística en el terme municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2), estaran al dispostat a l'Acord social per a l'obertura dels establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal de Barcelona, de data 21 de febrer de 2022, sempre que mantingui la seva vigència tant l'esmentat Acord Social com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona d'afluència turística (ZGAT) a efectes d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, de la qual prové aquell.

El dispostat a l'acord social per a l'obertura dels establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal de Barcelona no resultarà d'aplicació a aquelles empreses i persones treballadores sotmeses a l'àmbit d'aplicació d'un nou conveni sectorial, d'empresa o de centre de treball que tingui previst un règim diferent en matèria de treball en diumenges i festius, ni quan s'hagi assolit un acord de desenvolupament o concreció de l'esmentat Acord social entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. En conseqüència, el dispostat a l'acord social solament resultarà d'aplicació en absència de regulació convencional o en absència d'acord de desenvolupament o concreció de l'esmentat Acord social en l'àmbit de l'empresa o centre de treball.

Disposició derogatòria

Amb la publicació al DOGC del III Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya quedarà derogat el II Conveni col·lectiu de supermercats i autoserveis d'alimentació de Catalunya.

Disposició final

Els annexos al present conveni constitueixen text normatiu del mateix.

Annex 1

Equivalència de categories professionals provincials i grups professionals de Conveni col·lectiu de Catalunya.

Annex 2

Província de Barcelona

1.- Taules salarials 2022-2025

2.- Llicències retribuïdes

Previ avís i amb justificació, el treballador es pot absentar de la feina amb dret a percebre el salari base, incloent-hi els complements personals, pels motius i temps següents:

- a. En cas de matrimoni, 15 dies naturals.
- b. En cas de naixement de fill, de malaltia greu que requereixi hospitalització i/o intervenció quirúrgica (ambulatoria o sense hospitalització però que precisi repòs domiciliari), mort de cònjuge o parella de fet, fills o pares dels dos cònjuges parella de fet, nets, avis o germans, 3 dies, que es poden ampliar de 2 dies més sempre que el treballador hagi de fer un desplaçament a aquest efecte de més de 200 quilòmetres.
- c. Per trasllat del domicili habitual, 1 dia.
- d. Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, el temps indispensable.
- e. Per casament dels pares, fills i germans (afinitat (inclosa parella de fet) o consanguinitat), 1 dia.
- f. Per assistir a exàmens finals de caràcter acadèmic o oficial, les hores necessàries. S'ha d'aportar la justificació administrativa pertinent.

S'acorda que es poden ampliar els 5 dies de llicència que preveu l'apartat b) d'aquest article. A aquest efecte, cal que el treballador afectat ho sol·liciti, de forma fefaent, i que justifiqui posteriorment aquesta necessitat. Aquests dies de més són a compte del període de vacances.

Per a les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Justificació de les llicències:

Cal que el treballador avisi com més aviat millor el seu cap immediat, a fi d'adoptar les mesures necessàries i facilitar al treballador la llicència o el permís oportuns.

Per obtenir la llicència per matrimoni cal que el treballador la sol·liciti amb 15 dies de temps com a mínim respecte a la data de començament de la llicència, a fi de no destorbar el funcionament dels serveis.

El treballador ha de presentar la justificació fefaent.

3.- Descompte en compres

Cal procedir de la manera següent:

- a. Les compres s'han de fer, com a mínim, 2 dies a la setmana. Si coincideix amb un dia festiu, s'ha de traslladar al dia immediatament posterior (excepte dissabtes).
- b. Solament les pot fer el personal de l'empresa.
- c. El cobrament ha de ser efectuat per l'empresari o pel personal responsable delegat exclusivament per ell.
- d. S'estableix el dret de l'empresa a revisar els paquets quan ho consideri oportú.
- e. L'horari de les compres ha de ser convingut entre l'empresa i els treballadors.

Cal sotmetre a la Comissió mixta del Conveni les possibles discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i els treballadors.

4.- Hores extraordinàries

a. Resten suprimides les hores extraordinàries. En la mesura que aquestes hores es considerin necessàries, cal recórrer a les distintes modalitats de contractació temporal o parcial que preveu la llei.

b. Cal formalitzar obligatòriament les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. Cal aplicar el mateix supòsit en el cas de risc de pèrdua de mercaderies.

c. Cal mantenir, sempre que no sigui possible d'utilitzar les distintes modalitats de contractació temporal o parcial que preveu la llei, les hores extraordinàries que calguin per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn, que resultin de l'activitat de l'empresa, incloses en l'àmbit funcional. Això no obstant, s'han de compensar preferentment amb temps de descans.

De conformitat amb la facultat prevista a l'article 35.4 de l'Estatut dels treballadors s'acorda la realització de les jornades festives d'obertura autoritzada per l'autoritat competent.

El temps treballat té la consideració d'hores extres. Cal pagar les hores extraordinàries, sigui quin sigui el seu caràcter, d'acord amb el que estableix aquest Conveni col·lectiu.

Perquè es pugui aplicar el que es pacta en l'article anterior, les empreses afectades per aquest Conveni estan obligades a facilitar mensualment i d'una manera nominativa al Comitè d'empresa o als Delegats de personal la informació sobre el nombre d'hores extraordinàries fetes, amb especificació de les causes.

Les empreses i els Comitès o els Delegats de personal han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries i el que preveu l'apartat anterior.

Cal registrar dia a dia l'acompliment d'hores extraordinàries, tal com estableix l'article 35.5 de l'Estatut dels treballadors i totalitzar-ne el nombre setmanalment. Cal lliurar al treballador una còpia del resum setmanal en l'informe corresponent.

Pels anys de vigència del Conveni el preu de l'hora extra serà el que figura en el apartat 1 del present Annex Taules Salarials.

5.- Antiguitat

El complement personal d'antiguitat deixarà de meritarse a partir del dia 1 de gener de 2017 i quedarà substituït pel plus vinculació a l'empresa, amb la quantitat abonada fins a data 31 de desembre de 2016.

Aquest plus vinculació no serà compensable ni absorbible i es revaloritzarà amb els increments pactats en el present Conveni, aplicant-se al salari mensual i a les pagues.

6.- Recuperació del 15è festiu

A l'efecte de dies de feina, el quinze festiu oficial no és recuperable. En el cas de la seva supressió els treballadors han de disposar, individualment, d'1 dia de permís retribuït, equivalent a 8 hores de reducció horària anual. Per tant, comporta una reducció i/o descompte de 8 hores de la jornada anual pactada (equivalent a 1 dia menys del total de dies efectius de treball anual).

7.- Ocupació

Durant la vigència d'aquest Conveni, les empreses incloses en el seu àmbit funcional han de generar contractacions fixes en un nombre no inferior al 80% del volum d'ocupació temporal existent a la signatura del Conveni, ja sigui per transformacions o per noves contractacions, amb independència de l'ocupació fixa existent. Les empreses han de facilitar a la representació dels seus treballadors el correcte seguiment de l'evolució de l'ocupació i els percentatges de compliment anual.

8.- Inventaris

Les empreses afectades per aquest Conveni han de disposar, per tal de controlar i fer un seguiment adequat de la pèrdua desconeguda, l'elaboració d'inventaris segons els costums o la periodicitat implantats a cada empresa.

Amb aquesta finalitat, les empreses tenen la facultat de fer variar l'horari de treballi prolongar la jornada pel temps que calgui. L'elaboració d'inventaris ha de ser retribuïda o compensada amb temps de descans, d'acord amb els pactes subscrits entre les empreses i els seus Comitès o els Delegats de personal respectius.

9.- Personal amb la capacitat disminuïda

Les empreses han de donar al personal que tingui una incapacitat permanent parcial per a la professió habitual feines adequades a les seves condicions i li han de respectar el salari que tenia acreditat abans de passar a aquesta situació.

10.- Retirada del permís de conducció

En el supòsit que a un xofer li sigui retirat temporalment el permís de conducció a conseqüència d'una infracció administrativa derivada de l'estacionament indegut del vehicle que tingui a càrrec seu, l'empresa l'ha de destinar durant el temps de retirada del permís de conducció a altres feines que no exigeixin el permís de conducció, sens perjudici de la categoria professional i el salari. El xofer ha de gaudir d'aquest mateix benefici en totes les circumstàncies de la mateixa naturalesa o d'una naturalesa semblant, sempre que es demostrï que no és culpable voluntàriament.

11.- Complement personal 22 conveni

Es manté com a complement ad personam, de naturalesa personal, el complement que estableix el Conveni esmentat, com a conseqüència d'un canvi de classificació professional i nivells salarials, per respectar les possibles diferències salarials que s'haguessin produït a causa d'aquestes modificacions.

12.- Roba de feina

L'empresa ha de proveir obligatòriament els treballadors regits per aquest Conveni a qui correspongui d'uniforme i altres peces conegudes i típiques que l'ús aconsella per dur a terme les diverses activitats, en concepte d'estrís de treball.

El proveïment d'aquesta roba s'ha de fer en començar la relació laboral entre l'empresa i els treballadors, i la quantitat ha de ser de 2 peces de roba. S'ha de reposar en anys successius la roba que ho necessiti.

Les peces rebudes només es poden fer servir durant l'execució de la feina. Cada treballador n'és responsable dels desperfectes.

En les empreses on hi ha llocs de treball en cambres frigorífiques o de perillositat, la roba de feina ha de ser la regulada per la legislació vigent.

13.- Complement funcional de comandament i noves funcions

Es manté el complement funcional de comandament que ha de ser percebut per aquells dependents de secció que tinguin confiada la responsabilitat de la secció i tinguin sota el seu comandament altres empleats. La quantia d'aquest complement ha de garantir que la percepció d'aquests treballadors s'equipari a la fixada per al grup 3, nivell 3.

El personal adscrit al grup 4, nivell 2, a qui l'empresa confii expressament, d'una manera habitual, funcions de responsabilitat de segon cap de planta en plantes de vendes de més de 1.500 metres quadrats, també ha de percebre un complement de comandament que garanteixi una percepció que l'equipari

CVE-DOGC-A-23059028-2023

amb el grup 4, nivell 1.

El mateix tractament s'ha de fer a les auxiliars de caixa a qui les empreses assignin expressament, d'una manera habitual, funcions de responsabilitat de coordinadores de caixes en plantes de vendes de més de 1.500 metres quadrats. Aquestes auxiliars han de percebre un complement funcional que garanteixi una percepció que les equipari amb el grup 4, nivell 1.

Els plusos que actualment abonen les empreses per aquestes comeses funcionals són absorbibles i compensables fins on arribin els complements descrits més amunt, respectant el que estableix al respecte el article 5.2 del present conveni.

Annex 3

Província de Girona

1.- Taules salarials 2022-2025

El plus personal de vinculació establert al Conveni provincial s'incrementarà en els mateixos percentatges previstos en el present Conveni. El personal que estigui donat d'alta a l'empresa a partir del 31 de desembre de 1994 no té dret a percebre aquest plus de vinculació.

2.- Llicències retribuïdes

En els casos de malaltia greu, intervenció quirúrgica o defunció, d'ascendents o descendents de primer grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de parella de fet, les persones treballadores han de disposar d'un màxim de cinc dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas per a que els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

En els casos d'hospitalització d'un familiar de 1r grau, la llicència esmentada, podrà ser gaudida, en forma diferida, dins dels 10 dies naturals següents a l'inici del fet causant.

Dos dies en cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de familiars fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat.

Totes les persones treballadores podran anar al metge o acompanyar a un familiar (fins a 2n grau) quan sigui necessari, sempre i quan després es recuperi el temps invertit en aquests afers; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part dels propis treballadors, supòsit en el que no serà necessari recuperar les hores invertides.

Les persones treballadores disposaran d'un dia de permís retribuït a l'objecte de participar i assistir a la celebració de matrimoni de familiars de primer i segon grau per la via de consanguinitat i de primer grau per la via d'afinitat.

En els casos d'enllaç esmentats, el/la treballador/a, podrà gaudir, havent-ho sol·licitat, d'un màxim de 3 dies de permís no retribuït.

Per les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

3.- Venda d'articles a preu especial

Les persones treballadores tenen dret a adquirir de l'empresa on prestin servei, els articles o productes destinats exclusivament al seu ús personal, amb el descompte convingut en el text del Conveni, i fins a un límit màxim de 500 euros de compra mensuals per treballador; restaran exclosos d'aquest dret aquells productes que ja tinguin sobre el seu preu qualsevol tipus de descompte.

4.- Jornada de treball

Descans setmanal d'un dia i mig que, en cas de necessitat, en zones turístiques de la província, durant el període comprès entre el Diumenge de Rams i el 31 d'octubre, podrà fraccionar-se de manera que, amb independència del dia corresponent al diumenge, cada persona treballadora descansi durant mitja jornada un altra dia laborable de la setmana.

En les localitats que tradicionalment fan mercat en diumenge, les hores treballades tenen la consideració de jornada normal, i s'haurà de compensar a les persones treballadores que no descansin el dissabte anterior amb un descans, incrementat en una hora, un altre dia feiner de la setmana.

En la jornada continuada s'estableix un descans de 25 minuts per prendre un refrigeri, que s'ha de computar com a treball efectiu. Es considerarà jornada contínua a partir de cinc hores i mitja seguides de treball, en relació al previst en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors. El temps mínim de repòs en la jornada partida serà, com a mínim, d'una hora i trenta minuts (1'30 hores).

En l'aplicació de l'article 34.2 de l'Estatut dels treballadors, les empreses poden disposar de la distribució irregular de la jornada al llarg de 90 hores anuals, de les quals 45 les ha de distribuir directament la direcció empresarial; la distribució de les restants s'han de pactar amb la representació social o bé amb les persones treballadores afectades, en el supòsit que la representació social estigui absent.

La distribució de jornada, que en cap cas comportarà una jornada superior a 9 hores, haurà de ser comunicada als afectats amb una antelació mínima de 10 dies naturals.

Tot això sense perjudici que, per acord de l'empresa i els representants dels treballadors/ores, pugui modificar-se el nombre d'hores en còmput anual en distribució irregular de la jornada.

S'entén com a treball nocturn el que es realitzi entre les 22h. i les 6h. del matí. La seva retribució serà la del Conveni, incrementada en un 25%.

Els contractes a temps parcial de jornada igual o inferior a 20 hores setmanals, de dilluns a dijous, la jornada de treball es realitzarà de forma continuada, sense perjudici de pacte individual.

5.- Ascensos

Les vacants que es produeixin a l'empresa han de ser cobertes preferentment per les persones treballadores del lloc de treball inferior immediat, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si les persones treballadores demostren la seva capacitat, que en tot cas serà valorada per la direcció empresarial.

Les proves de capacitat les ha d'organitzar l'empresa, i han d'informar de l'execució i dels resultats als representants dels treballadors/ores.

6.- Festivitats

Pel que fa a les festivitats, ha de ser norma reguladora el calendari oficial vigent aprovat per la Generalitat de Catalunya per a cada any, amb la inclusió de les festes locals també aprovades per la Generalitat.

Si aquestes festes s'escauen en dia de mercat setmanal i es treballa, les hores que s'ha treballat s'han d'abonar afegint-hi un 35% del preu de l'hora convencional.

Els centres de treball que habitualment no treballen els diumenges i ho facin puntualment, les hores que s'han treballat (si es fan fora de jornada laboral setmanal) s'han d'abonar afegint-hi un 30% del preu de l'hora convencional.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Les empreses poden pactar amb el seu personal qualsevol fórmula que signifiqui una millora en el preu d'aquestes hores, o bé, poden compensar-les amb temps de descans.

7.- Plus per coneixement d'idiomes

Les persones treballadores amb coneixements acreditatius, davant l'empresa, d'una o més llengües estrangeres, sempre que aquest coneixement sigui requerit i pactat amb l'empresa, han de percebre un augment del 10% del seu salari base per cada idioma o llengua que acreditin conèixer i que es requereixi per a l'exercici del seu treball.

8.- Contractació

Les empreses afectades pel present Conveni poden contractar persones treballadores d'acord amb les modalitats de contractació previstes en la legislació vigent i d'acord amb les previsions del present Conveni.

S'encomana als representants legals dels treballadors/ores el fet de vetllar pel compliment de tot allò que les lleis estableixin en matèria de contractació. Per això, han de conèixer trimestralment la situació i les previsions de contractació laboral de l'empresa. Igualment, en ús de les seves funcions, els representants legals dels treballadors/ores han d'exigir l'observança dels drets i obligacions que es derivin dels contractes de treball.

Contractes formatius: El contracte de treball per a la obtenció de pràctica professional únicament es podrà concertar amb aquells qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior. El salari dels aprenents ve fixat en les taules salarials que figuren a l'annex d'aquest Conveni i els imports corresponen a 34 hores setmanals efectives de treball.

Seguiment dels contractes de posada a disposició: Les empreses de treball temporal (d'ara endavant ETT.) estan obligades a posar a disposició de la Comissió mixta còpia dels contractes que estableixin amb les empreses del sector.

Aquesta Comissió ha de valorar les causes i les circumstàncies de la signatura de contractes, i farà el seguiment dels contractes per evitar actuacions fraudulentes.

Les persones treballadores contractades per ETT que prestin els seus serveis en empreses vinculades a aquest Conveni, han de percebre el salari que els correspondria en el nivell de l'ocupació que exerceixen en el sector, incrementat amb un plus d'eventualitat d'un 10%.

S'estableix un període de prova per tots els contractes indefinits de 6 mesos. A partir del primer dia del tercer mes del període de prova si l'empresa decideix finalitzar la relació contractual indemnitzarà al treballador amb 10 dies per any treballat.

En empreses de menys de 25 treballadors s'estarà a allò que disposat l'article 14 de l'Estatut dels treballadors.

9.- Roba de treball

Les persones treballadores que calgui, l'empresa els ha de proveir obligatòriament d'uniformes, sabates, o altres peces de roba, en concepte d'útils de treball, de les conegudes típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús aconsella.

La provisió d'aquestes peces de roba s'ha de fer quan comença la relació laboral entre l'empresa i la persona treballadora en el nombre de dues peces, que es renovaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys la meitat.

10.- Dietes

El personal que dins la seva jornada laboral es desplaci del seu centre de treball per motius de feina ha de ser indemnitzat per les despeses que justifiqui.

Quan per necessitats de feina les persones treballadores s'hagin de desplaçar amb vehicle propi rebran una indemnització de 0'19 euros per quilòmetre.

A efectes de la comptabilització de les despeses de desplaçaments s'entendrà que es produeix aquest quan al treballador afectat se li ordeni la prestació del treball en un centre diferent a l'habitual i sempre que representi més de 10 quilòmetres i en un municipi diferent. Aquest article no afectarà al personal contractat com a plantilla flotant o itinerant. Les parts podran establir mitjançant pactes individuals altres formes de compensar aquestes despeses.

11.- Hores extraordinàries

La realització d'aquestes hores ha de ser voluntària i de conformitat amb tot allò que preveu la legislació vigent.

Les hores extraordinàries poden ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; en el cas que s'abonin, el preu ha d'ésser el que resulti d'aplicar un 30% a l'hora ordinària, la quantia de la qual es reflexa al punt 1 del present annex.

Durant la vigència del Conveni, i sense perjudici del que puguin pactar les empreses amb els seus treballadors, el 50% de les hores extraordinàries que es facin s'ha de compensar amb períodes de descans retribuït.

12.- Plus de responsabilitat

Les persones treballadores que de manera habitual tinguin encomanades funcions pròpies d'una categoria superior han de percebre un plus quantia, el qual ha de ser el resultat d'incrementar en un 15% el seu salari base.

13.- Formació

Per a la formació professional de les persones treballadores es destinen, dins de l'horari laboral, 80 hores anuals, de les quals la meitat han de ser retribuïdes per l'empresa com si es tractés de la prestació de treball efectiu.

14.- Protecció a la maternitat

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones.

L'exercici del mateix, s'efectuarà sens perjudici del funcionament del centre de treball. En situacions en què una persona treballadora sol·liciti per escrit la reducció de jornada legalment prevista, la concreció de l'horari i la seva determinació correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària de treball i/o dins dels torns de treball existents en l'empresa.

En el supòsit en què un mateix centre de treball ho sol·licitin varies persones treballadores, tindrà preferència la primera petició. Si no hi hagués possibilitats per raó de funcionament d'accedir a les peticions de reducció legal de jornada, l'empresa podrà oferir a la persona treballadora un canvi de funcions habituals en el centre de treball actual o en un altre centre, encara que sigui a diferent municipi, que permeti satisfer les necessitats de petició de jornada i durant el període sol·licitat, sense que en cap cas, aquest canvi de funcions habituals pugui representar un perjudici de la seva dignitat personal, econòmica o categoria professional, respectant-se, en tot cas, allò previst en l'article 39 ET. Els supòsits abans esmentats, s'hauran d'entendre en benefici del/de la peticionari/ària, i en cap cas, perjudicaran el dret que els assisteixi previst a l'article 37 ET.

Lactància: Es podrà acumular el període de lactància legal a la baixa de maternitat, equivalent a 14 dies laborables que es podran gaudir a continuació del període de baixa per maternitat, sempre que el treballador/a ho sol·liciti. Aquesta petició haurà de ser sol·licitada a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes. En les empreses de menys de 20 persones treballadores les parts podran arribar a acords per l'exercici d'aquest dret. En tot cas es respectaran els acords que existeixin en aquesta matèria, que millorin les condicions pactades en el present article.

15.- Plus manteniment de màquines

Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem. Aquest plus el rebran aquelles persones treballadores que,

CVE-DOGC-A-23059028-2023

de forma específica i habitual, utilitzin pel seu treball màquines elevadores i transport de magatzem que tinguin cura de la vigilància del manteniment i facin un ús adequat de la màquina que utilitzi. El seu import, per la vigència d'aquest Conveni, és de 19,00 € mensuals bruts i s'actualitzarà conforme els percentatges previstos a l'article 18 del present conveni.

16.- Comissions

Les empreses, quan en funció de les vendes fixin percentatges de comissió per a les persones treballadores, han de donar a conèixer les taules de percentatges als representants legals dels treballadors/es o, si no n'hi ha, a les persones treballadores interessades. La quantia i els altres criteris per a l'aplicació de les comissions s'han de negociar anualment en funció del conjunt de circumstàncies que conformen la situació i la realitat del negoci.

17.- Permís no retribuït

Les persones treballadores vinculades al present Conveni disposaran d'un màxim de tres dies laborables a l'any sense dret a retribució que podran dedicar a assumptes propis sense cap més justificació, i que fins i tot poden gaudir d'un sol cop, però de cap manera s'utilitzaran per ampliar períodes de vacances ni com a pont entre dies festius, excepte en el cas de conformitat de l'empresa.

Annex 4

Província de Tarragona

1.- Taules salarials 2022-2025

2.- Llicències retribuïdes

Els treballadors tindran dret a llicència retribuïda, en els supòsits següents, prèvia comunicació a l'empresa amb la deguda antelació i posterior justificació:

a. Vint dies naturals en cas de matrimoni, sempre que s'acrediti una antiguitat mínima a l'empresa d'un any. En el cas de no reunir el requisit d'antiguitat, la llicència ha de ser de 15 dies. El mateix dret tindran les parelles de fet, que acreditin documentalment dos anys de convivència, des de la data del registre en un organisme oficial, amb data posterior a la publicació del present conveni.

b. Deu mitjos dies per a examen de carnet de conduir.

c. L'empresa concedirà, tanmateix, permisos per a exàmens que tinguin lloc en organismes oficials o legalment reconeguts, sempre que es justifiqui prèviament i posterior a la seva assistència a aquests exàmens.

d. Durant dos dies per decés, per accident o malaltia greus, per hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, així com de la parella de fet degudament inscrita en un Registre d'un organisme oficial. Quan, per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, superior a 80 quilòmetres, s'ampliarà fins a tres dies més.

e. Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f. Un dia per matrimoni dels pares, fills o germans dels treballadors. En els casos de matrimoni de familiars de 2n grau, un dia i, com a màxim, dos cops a l'any.

g. Qui, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'algun menor de dotze anys o d'un disminuït físic o psíquic que no executi cap altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

Per les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

3.- Maternitat i excedències

Excedències, per cura de familiars:

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per la cura de cada fill, tant naturals com adoptats o en els supòsits d'acolliment simple com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o en el seu cas des de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a dos anys, les persones treballadores per tenir cura d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia o discapacitat, no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, quin període de durada podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes i dones. Si més no, si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Tot això, en la forma i condicions que estableix l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Reducció de jornada per motius familiars:

Les persones treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència en el treball, que es podrà dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment, en els casos de part múltiple.

Aquest permís es podrà gaudir indistintament per la mare o el pare en el cas que els dos treballin.

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de seva jornada ordinària de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, un octau i com a màxim, la meitat de la seva durada.

Tindrà el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'ET, correspondrà als treballadors, dintre de la seva jornada ordinària i diària de treball.

Els treballadors, tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per tal de fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, de forma consensuada amb l'empresa. En defecte d'acord, podran disposar d'aquest dret, en el marc de la seva jornada ordinària de treball.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. Si més no, si dos o més treballadors de la mateixa empresa tinguessin aquest dret, pel mateix causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Tot això, d'acord a l'establert als articles 37 i 48 de l'Estatut dels treballadors.

4.- Descompte en compres

Els treballadors gaudiran del descompte en compres establert en el present conveni, en les compres, solament de productes d'alimentació que facin al centre on presten serveis. Cal procedir de la manera següent:

- Les compres s'han de fer, com a mínim, 2 dies a la setmana. Si coincideix amb un dia festiu, s'ha de traslladar al dia immediatament posterior (excepte dissabtes).
- Solament les pot fer el personal de l'empresa.
- El cobrament ha de ser efectuat per l'empresari o pel personal responsable delegat exclusivament per ell.
- S'estableix el dret de l'empresa a revisar els paquets quan ho consideri oportú.
- L'horari de les compres ha de ser convingut entre l'empresa i els treballadors.

Cal sotmetre a la Comissió mixta del Conveni les possibles discrepàncies que puguin sorgir entre l'empresa i les persones treballadores.

5.- Complementos per desplaçament

Quan un treballador és destinat per l'empresa a un altre centre de treball, i es troba allunyat més de 2 quilòmetres del nucli urbà de la localitat on normalment presta els seus serveis, l'empresa s'obliga a pagar-li l'import del bitllet, si hi ha transport públic per a desplaçar-se i l'horari és coincident fins a mitja hora. Altrament, si no es donen les dues condicions anteriors, l'empresa li ha d'abonar, en concepte de quilometratge, i si utilitza vehicle propi, 0,19 euros per quilòmetre. El temps invertit que ultrapassi la mitja hora s'ha de computar com a temps treballat.

6.- Foment de la contractació indefinida

Les empreses es comprometen a aconseguir el 70% d'ocupació estable, a nivell del sector, durant el període de vigència del conveni.

7.- Ascensos

La persona treballadora amb el lloc de treball de mosso/a té dret a ascendir a la categoria de mosso/a especialitzat/ada, quan acrediti dos anys de servei realitzant tasques que requereixin especialització.

Entre el personal amb el lloc de treball d'auxiliar administratiu s'han de revisar les possibilitats d'ascens quan portin quatre anys en aquest lloc de treball.

Quan es produeixin vacants a l'empresa, tindran preferència els treballadors fixos de l'empresa del lloc de treball inferior.

Aquestes persones treballadores hauran de tenir les aptituds que es requereixin pel lloc de treball, i hauran de realitzar les proves de capacitat que proposi i controli l'empresa. Aquestes proves tindran en compte l'experiència, la preparació, la formació i l'antiguitat, acreditades.

8.- Inventaris

Totes les hores motivades per la realització d'inventaris es consideraran hores extraordinàries.

9.- Tauler d'anuncis

Les empreses facilitaran en cada centre de treball un tauler d'anuncis de mesures normals per a exposar notes d'interès laboral o sindical; això només en les empreses que per prescripció legal tenen Delegats de personal o Comitès d'empresa.

10.- Jornada laboral

El descans ha de ser de dia i mig continuat.

Amb l'acord de l'empresa i les persones treballadores, es podran acumular el mig dia de descans setmanal per tal de gaudir-los en un altre moment del cicle, no superior a quatre setmanes. Aquest descans no podrà ser substituït per una compensació econòmica.

En casos excepcionals, i amb la comunicació prèvia al Comitè d'empresa, als Delegats de personal, o, en el seu defecte, als propis treballadors, amb 5 dies d'antelació, com a mínim, l'empresa pot ampliar la jornada pel temps indispensable per a cobrir aquesta excepcionalitat. Quant al moment del seu gaudi, s'ha de compensar de comú acord entre l'empresa i el treballador.

11.- Temps destinat a formació

Quan un empresari envii una persona treballadora a realitzar un curs de formació o de perfeccionament, aquest s'ha de realitzar dins de la jornada laboral. Altrament, han de ser abonades com a treballades.

12.- Preavisos en els contractes de durada determinada

Quan el contracte de durada determinada sigui superior a un any, la part del contracte que formuli la denúncia estarà obligada a notificar a l'altra part l'acabament d'aquest amb una antelació mínima de quinze dies.

La manca de preavis comportarà l'abonament dels dies deixats de preavisar, per la part que l'incompleixi.

13.- Plus de vinculació

Aquest plus té caràcter de complement personal, només per aquells treballadors que el tinguin reconegut per conveni anterior a 1997, sense ser compensable ni absorbible i es revaloritzarà anualment amb el mateix increment que es pacti pel salari base.

14.- Dietes

Les persones treballadores per aquest concepte han de percebre les despeses normals justificades.

15.- Roba de treball

L'empresa ha de lliurar a la totalitat del personal dues peces de roba de treball l'any, com a mínim, adient a la funció que cadascun realitza. S'ha de renovar a raó d'una cada sis mesos, i amb l'obligació per al personal d'utilitzar aquesta roba.

En els casos de treballs específics com els de l'interior de les cambres frigorífiques ha d'existir la roba necessària i d'ús comú perquè el personal que hi hagi de romandre dins pugui estar protegit degudament.

Annex 5

Província de Lleida

1.- Taules salarials 2022-2025

2.- Llicències retribuïdes

Unions estables de parella (Parelles de fet)

Es reconeixen els mateixos drets, permisos i llicències que als matrimonis a les unions estables de parella degudament acreditades, entenent-se acreditada tal condició mitjançant la presentació a l'empresa del corresponent certificat del registre d'unions de fet o, si aquest no existís, mitjançant l'aportació d'escriptura pública, atorgada conjuntament davant notari, en la qual es manifesti la condició de parella de fet de la persona causant del permís acompanyant tot això d'una certificació de convivència expedida per l'ajuntament corresponent.

Les parelles de fet tenen dret a gaudir de quinze dies naturals de permís retribuït per la constitució de parella de fet. A efectes d'evitar un possible abús de dret sobre la present matèria, per a l'obtenció del permís hi ha d'haver, necessàriament simultaneïtat en l'esdeveniment o causa de la sol·licitud amb la presentació del certificat o escriptura pública i el seu efectiu gaudi, per la qual cosa no s'ha d'atendre la sol·licitud del permís en cas, que entre la data de l'obtenció del certificat o formalització de l'escriptura pública i la petició a l'empresa dels dies de gaudi, hi hagi més de 15 dies naturals.

No obstant l'anterior, en el supòsit que aquestes parelles de fet contraguin entre sí posterior matrimoni, no tindran dret al permís per matrimoni si han gaudit anteriorment del permís corresponent per la constitució de parella de fet, a aquests efectes es considera gaudit aquest permís, amb la finalitat d'evitar la duplictat del mateix.

En cap cas no es pot reclamar el gaudi d'aquest dret per a una nova parella de fet si no han transcorregut 5 anys des de l'anterior gaudi, llevat del cas de defunció.

Els qui a la signatura d'aquest Conveni tinguin la consideració d'unió estable de parella, ja sigui heterosexual o homosexual, hagin formalitzat o no en escriptura pública aquesta unió estable, no podran gaudir dels drets que expressament s'estableixen en el present article si el fet causant ja s'ha produït.

La present equiparació, a l'efecte del que disposa el present Conveni col·lectiu, no pot tenir efectes retroactius, i no permet reclamació per fets causants que s'hagin produït amb anterioritat a la signatura del mateix.

Per les llicències no regulades en aquest punt s'estarà al què disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

3.- Garantia d'ocupació

Durant la vigència del present conveni, el sector empresarial es compromet a transformar el 30% de la contractació eventual a contractació fixa.

4.- Període de descans

El personal que treballi exclusivament amb pantalles d'ordinadors, que no realitzin altre tipus de treball durant la jornada de treball, tindran dret a un descans de 15 minuts pel matí i 15 minuts per la tarda, sense necessitat de recuperar aquest temps.

Dins del concepte de treball efectiu s'entendran compresos els horaris utilitzats en les jornades continuades com a descans (l'entrepà) i altres interrupcions, en el supòsit que per la normativa legal o acord entre les parts, o per la pròpia organització del treball, s'entenguin inclosos en la jornada diària de treball.

5.- Hores extraordinàries

Es limitaran al mínim imprescindible. Quan per necessitats imprevisibles es realitzin, tindran un increment, ja sigui en temps de descans o bé en compensació econòmica, per acord entre les parts, com a mínim del 75% sobre el preu/hora normal.

Les hores en diumenge, festiu o després de les deu de la nit, tindran un increment mínim del 150% sobre el preu/hora normal. Càlcul de l'hora ordinària: Hora ordinària = total retribucions anuals/jornada anual.

6.- Promoció econòmica

El personal del grup I, nivell 1 i grup II, nivell 2, passarà a percebre el salari corresponent al grup II, nivell 1, quan faci tres anys que ocupen els esmentats nivells, llevat dels períodes que es preveuen pels casos de l'article 24 de l'Estatut dels treballadors.

7.- Plus de vinculació

Les quantitats que en aquest moment es perceben per concepte de plus de vinculació (anteriorment antiguitat), s'abonaran com a plus personal, que no podrà ser absorbible ni compensable per altres conceptes.

8.- Dietes

Les quantitats no justificades, en concepte de dietes, durant la vigència del Conveni, seran les següents:

Esmorzar: 2,00€

Dinar: 7,47€

Sopar: 6,85€

Dormir fora de casa: 10,38€

9.- Despeses de locomoció

Aquells treballadors, que a petició de l'empresa i de forma voluntària, es desplaçin amb el vehicle propi, percebran, durant la vigència del Conveni, la quantitat de 0,19€ per quilòmetre efectuat i justificat, així com l'import dels peatges d'autopista.

10.- Plus de càrrega i descàrrega

Els conductors/es col·laboraran activament en la càrrega i descàrrega de les mercaderies i aquells que condueixen vehicle amb una càrrega màxima superior a 2.500 quilos percebran, durant la vigència del Conveni, un plus de 0,95€ per dia treballat.

11.- Roba de treball

Als treballadors que pertoqui, dels compresos en aquest conveni, se'ls proveirà obligatòriament, per part de l'empresa, d'uniformes o altres peces de roba, en concepte d'utilitatge de treball, de les conegudes i típiques per a la realització de les diferents i diverses activitats que l'ús ve aconsellant.

La provisió de les esmentades peces de roba s'haurà de fer al començar la relació laboral entre les empreses i treballadors en el número de dues peces, les quals es reposaran en anualitats successives de manera convenient, o almenys en la meitat d'aquelles.

12.- Excedències

Excedència per tenir cura de familiars:

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de

CVE-DOGC-A-23059028-2023

consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

En cas d'excedència tant per maternitat i paternitat natural, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, el període d'excedència començarà a comptar a partir de la data del naixement o, si escau de la resolució judicial o administrativa. La durada màxima serà de tres anys. Aquest dret constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones i en cas que els progenitors treballin en la mateixa empresa, aquesta només pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament. En cas de separació o divorci aquest dret el tindrà el que exerceixi la custòdia dels menors.

Cada fill o familiar dona lloc a un nou període d'excedència, i a la finalització de l'anterior.

En ambdós casos el període de permanència en aquesta situació computa a efectes d'antiguitat. Durant el primer any es tindrà reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà sotmesa a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

13.- Visites mèdiques

La persona treballadora, previ avis i justificació posterior, podrà absentar-se del treball, amb dret a retribució, pel temps indispensable pes assistir a consultes mèdiques del treballador o dels seus familiars fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat.

Annex 1

Taula equivalència categories antics convenis provincials Catalunya

Grup 1	Barcelona	Girona	Tarragona	Lleida
	Director general (Grup 1)	Titulat Grau Superior (Grup 1)	Director/a (Grup 0)	Titulat Grau Superior (Grup 5 Nivell 1)
Director/a	Director divisió (Grup 1)	Director administratiu (Grup 2)		Titulat Grau Mitjà (Grup 5 Nivell 2)
	Director àrea (Grup 1)			Director (Grup 5 Nivell 2)
Grup 2				
			Cap d'administració (Grup 5)	
Cap departament	Cap departament (Grup 2)	Director administratiu (Grup 2)	Cap de compres (Grup 5)	Cap divisó (Grup 4 Nivell 2)
Cap de servei	Cap de servei (Grup 1)	Cap de personal, compres, vendes, [...] (Grup 3 i Grup 4)	Cap de divisió (Grup 5)	Cap personal, compres, vendes, administració (Grup 4 Nivell 2)
		Cap departament (Grup 3)	Cap de personal (Grup 5)	
			Cap de vendes (Grup 5)	
	Coordinador xarxa (Grup 2)			
Cap d'àrea	Cap Secció (Grup 3)	Cap Divisó (Grup 3)	Titulat de Grau Superior (Grup 4)	Titulat Grau Superior (Grup 5 Nivell 1)
Cap de zona	Cap de vendes (Grup 2)	Titulat Grau Superior (Grup 1)	Titulat de Grau Mig (Grup 4)	
Coordinador xarxa	Cap d'inspecció (Grup 3 Nivell 1)			
Grup 3				
	Analista (Grup 2)	Dibuixant (Grup 5)		
Tècnic superior	Analista/programador (Grup 3 Nivell 1)	Secretari/a de direcció (Grup 3)		
Administratiu superior	Programador (Grup 3 Nivell 2)	Viatjant (Grup 5)	Comptable (Grup 3)	Comptable (Grup 3 Nivell 1)
		Comptable (Grup 5)	Oficial administratiu (Grup 3)	Oficial administratiu (Grup 2 Nivell 1)
	Delineant (Grup 3 Nivell 2)	Operador de màquines informàtiques (Grup 5)	Programador (Grup 3)	Comprador (Grup 2 Nivell 1)
	Secretària de direcció (Grup 3 Nivell 2)			
		Oficial administratiu (Grup 6)	Secretari/a (Grup 3)	
Secretari/a	Oficial administratiu (Grup 3 Nivell 3)	Telefonista (Grup 7)	Auxiliar administratiu (Grup 2)	Administratiu (Grup 2 Nivell 2)

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Administratiu	Auxiliar administratiu (Grup 4 Nivell 2)	Auxiliar administratiu (Grup 7)		Telefonista (Grup 1 Nivell 1)
Recepcionista	Operador/a (Grup 4 Nivell 2)	Auxiliar de màquines informàtiques (Grup 7)		Auxiliar administratiu (Grup 1 Nivell 1)
Grup 4				
	Cap de magatzem (Grup 2)			
Gerent	Inspector (Grup 3 Nivell 2)	Cap de magatzem (Grup 4)	Encarregat reposició (Grup 2)	Encarregat general (Grup 4 Nivell 1)
	Supervisor (Grup 3 Nivell 1)	Encarregat general (Grup 3)		
Cap de planta	Cap de planta de < de 2,500 m ² i > de 1,500 m ² (G 3 N 1)	Cap de grup (Grup 5)	Encarregat establiment (Grup 3)	Cap de sucursal, supermercat (Grup 3 Nivell 1)
Cap de torn (Venda)	Cap de planta de < de 1,500 m ² i > de 800 m ² (G 3 N 2)	Dependent major (Grup 5)	Encarregat secció (Grup 3)	Cap de magatzem i grup (Grup 3 Nivell 1)
Cap secció	Encarregat/a d'establiment de menys de 800 m ² (G 3 N 3)	Encarregat/a secció caixa (Grup 5)	Encarregat general (Grup 3)	Encarregat d'establiment (Grup 3 Nivell 1)
	Encarregat de secció (Grup 3 Nivell 3)	Encarregat/a d'establiment (Grup 4)	Supervisor (Grup 3)	Cap de secció administrativa (Grup 3 Nivell 1)
Cap de planta	Sotscapatàs (Grup 3 Nivell 3)			Cap de secció (Grup 3 Nivell 1)
Cap de torn (Logística)	Capatàs (Grup 3 Nivell 2)			
Cap secció	Sotscap magatzem (Grup 3 Nivell 1)			
Grup 5				
Dependent/a	Dependent de secció (Grup 4 Nivell 1)	Aparadorista (Grup 6)	Dependent Grup 2)	Caixer/a (Grup 3 Nivell 1)
Promotor/a	Cobrador (Grup 4 Nivell 1)	Dependent (Grup 6)	Professional ofici de 1 i de 2a (Grup 2)	Venedor (Grup 2 Nivell 1)
Professional establiment	Promotor (Grup 3 Nivell 2)	Oficial d'oficis diversos (Grup 6)	Caixer/a (Grup 3)	Oficial de 1a (Grup 2 Nivell 1) i de 2a (Grup 2 Nivell 2)
		Cobrador (Grup 6)		Dependent/a (Grup 2 Nivell 1)
Ajud. secció	Reposador (Grup 4 Nivell 2)	Ajudant d'oficis diversos (Grup 7)	Auxiliar de caixa (Grup 2)	Ajudant (Grup 1 Nivell 1)
Reposador/a	Ajudant de secció (Grup 4 Nivell 2)	Auxiliar de caixa de 18 anys o més (Grup 7)	Ajudant/a (Grup 2)	Reposador (Grup 1 Nivell 1)
Aux. Caixa	Auxiliar de caixa (Grup 4 Nivell 2)	Operador de terminal de caixa informatitzada (Grup 7)		Aparadorista (Grup 3 Nivell 1)
Repartidor a domicili				
Mosso especialista	Mosso especialista (Grup 4 Nivell 1)			
Oficial especialista	Carretoner elevador, torero en plataformes de distribució	Mosso especialitzat (Grup 7)	Mosso especialista / Torero (Grup 2)	Mosso especialitzat (Grup 2 Nivell 2)
Carretiller/a	(Grup 4 Nivell 1)		Manipulador escorxador (Grup 2)	
Operador/a				
Envasador/a	Envasador/a			Mosso (Grup 1 Nivell 1)
Mosso	Mosso (Grup 4 Nivell 2)	--	Mosso (Grup 2)	Treballadors sense experiència (Grup 1 Nivell 2)

CVE-DOGC-A-23059028-2023

				Treballadors de 16 i 17 anys (Grup 1)
Conductor/ Repartidor	Conductor/repartidor (Grup 3 Nivell 3)	Conductor C i B	Conductor (Grup 2)	--
Vigilant	Vigilant (Grup 4 Nivell 1)	Vigilant (Grup 7)	Vigilant	Vigilant (Grup 2 Nivell 2)

Taules salarials província de Barcelona

Annex 2.1

M=Mensual, A=Anual, HE=H.Extra, HF=H.Festiva

	Taula 2022				Taula 2023				Taula 2024				Taula 2025			
	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF
Grup 2	1.591,92	23.878,76	14,91	14,91	1.631,72	24.475,73	15,29	15,29	1.664,35	24.965,25	15,59	15,59	1.697,64	25.464,55	15,90	15,90
Grup 3																
nivell 1	1.405,04	21.075,60	13,15	13,15	1.440,17	21.602,49	13,47	13,47	1.468,97	22.034,54	13,74	13,74	1.498,35	22.475,23	14,02	14,02
nivell 2	1.295,63	19.434,48	12,13	12,13	1.328,02	19.920,34	12,43	12,43	1.354,58	20.318,75	12,68	12,68	1.381,67	20.725,12	12,93	12,93
nivell 3	1.194,90	17.923,46	11,16	11,16	1.224,77	18.371,55	11,44	11,44	1.249,27	18.738,98	11,67	11,67	1.274,25	19.113,76	11,90	11,90
Grup 4																
nivell 1	1.142,88	17.143,15	10,35	10,35	1.171,45	17.571,73	10,61	10,61	1.194,88	17.923,17	10,82	10,82	1.218,78	18.281,63	11,04	11,04
nivell 2	1.068,02	16.020,26	9,59	9,59	1.094,72	16.420,77	9,83	9,83	1.116,61	16.749,19	10,03	10,03	1.138,94	17.084,17	10,23	10,23
nivell 4	933,33	14.000,00	0,00	0,00	1.008,00	15.120,00	0,00	0,00	1.028,16	15.422,40	0,00	0,00	1.048,72	15.730,85	0,00	0,00

(*) En cas que el SIM sigui superior a les taules publicades la Comissió paritària actualitzarà a taules el nou import.

Taules salarials Girona

Annex 3.1

M=Mensual, A=Anual, HE=H.Extra, HF=H.Festiva

	2022				2023				2024				2025				
	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	
Grup 1	I	1.522,47	22.837,00	16,00	16,00	1.560,53	23.407,92	16,40	16,40	1.591,74	23.876,08	16,72	16,72	1.623,57	24.353,60	17,06	17,06
	II	1.416,70	21.250,48	14,85	14,85	1.452,12	21.781,74	15,22	15,22	1.481,16	22.217,37	15,53	15,53	1.510,78	22.661,72	15,84	15,84
Grup 2	III	1.346,11	20.191,70	14,08	14,08	1.379,77	20.696,50	14,43	14,43	1.407,36	21.110,43	14,72	14,72	1.435,51	21.532,64	15,02	15,02
	IV	1.233,24	18.498,64	12,85	12,85	1.264,07	18.961,10	13,18	13,18	1.289,35	19.340,32	13,44	13,44	1.315,14	19.727,13	13,71	13,71
Grup 3	V	1.157,64	17.364,67	12,04	12,04	1.186,59	17.798,79	12,34	12,34	1.210,32	18.154,76	12,59	12,59	1.234,52	18.517,86	12,84	12,84
Grup 4	VI	1.105,17	16.577,50	11,10	11,10	1.132,80	16.991,93	11,37	11,37	1.155,45	17.331,77	11,60	11,60	1.178,56	17.678,41	11,83	11,83
	VII	1.012,93	15.193,93	10,47	10,47	1.038,25	15.573,78	10,73	10,73	1.059,02	15.885,26	10,95	10,95	1.080,20	16.202,96	11,17	11,17
Grup 5	VIII	933,33	14.000,00	--	--	1.008,00	15.120,00	--	--	1.028,16	15.422,40	--	--	1.048,72	15.730,85	--	--

(*) En cas que el SMI sigui superior a les taules publicades la Comissió paritària actualitzarà a taules el nou import.

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Taules salarials província Tarragona

Annex 4.1

M=Mensual, A=Anual, HE=H.Extra, HF=H.Festiva

Grup I	Taules 2022				Taules 2023				Taules 2024				Taules 2025			
	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF
Personal neteja																
Treballador/a 16 anys	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Treballador/a 17 anys	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Vigilant	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Grup II																
Auxiliar adm																
Auxiliar Caixa	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Ajudant/a	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Conductor/a 1ª	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Conductor/a 2ª	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Depenent/a	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Manipulador/a escorxadador	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Mosso/a	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Mozo/a eso/torero	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Professional ofici 1º	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Professional ofici 2º	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Encarregat/da reposició	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Grup III																
Comptable, caixer/a																
Encarregat/da establiment	992,53	14.888,02	8,32	8,32	1.017,35	15.260,22	8,53	8,53	1.037,69	15.565,42	8,70	8,70	1.058,45	15.876,73	8,87	8,87
Encarregat/da secció	1.005,33	15.080,00	8,42	8,42	1.030,47	15.457,00	8,64	8,64	1.051,08	15.766,14	8,81	8,81	1.072,10	16.081,46	8,98	8,98
Encarregat/da general	991,47	14.872,00	8,31	8,31	1.016,25	15.243,80	8,52	8,52	1.036,58	15.548,68	8,69	8,69	1.057,31	15.859,65	8,86	8,86
Oficial adm.	1.250,96	18.764,46	10,48	10,48	1.282,24	19.233,57	10,75	10,75	1.307,88	19.618,24	10,96	10,96	1.334,04	20.010,61	11,18	11,18
Programador/a	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
Secretari/a	992,53	14.888,02	8,32	8,32	1.017,35	15.260,22	8,53	8,53	1.037,69	15.565,42	8,70	8,70	1.058,45	15.876,73	8,87	8,87
Supervisor/a	970,67	14.560,00	8,13	8,13	1.008,00	15.120,00	8,45	8,45	1.028,16	15.422,40	8,62	8,62	1.048,72	15.730,85	8,79	8,79
	1.129,27	16.939,10	9,46	9,46	1.157,51	17.362,58	9,70	9,70	1.180,66	17.709,83	9,89	9,89	1.204,27	18.064,03	10,09	10,09
Grup IV																
Titulat/da de grau mig																
Titulat/da de grau superior	1.131,69	16.975,30	9,48	9,48	1.159,98	17.399,68	9,72	9,72	1.183,18	17.747,67	9,91	9,91	1.206,84	18.102,63	10,11	10,11
	1.295,44	19.431,67	10,86	10,86	1.327,83	19.917,46	11,13	11,13	1.354,39	20.315,81	11,35	11,35	1.381,48	20.722,13	11,58	11,58

CVE-DOGC-A-23059028-2023

Grup V																
Cap d'administració																
Cap de compres	1.178,90	17.683,54	9,88	9,88	1.208,37	18.125,62	10,13	10,13	1.232,54	18.488,14	10,33	10,33	1.257,19	18.857,90	10,54	10,54
Cap de divisió	1.259,17	18.887,54	10,55	10,55	1.290,65	19.359,73	10,82	10,82	1.316,46	19.746,93	11,03	11,03	1.342,79	20.141,87	11,25	11,25
Cap de personal	1.282,73	19.240,88	10,75	10,75	1.314,79	19.721,91	11,02	11,02	1.341,09	20.116,34	11,24	11,24	1.367,91	20.518,67	11,46	11,46
Cap de vendes	1.259,17	18.887,54	10,55	10,55	1.290,65	19.359,73	10,82	10,82	1.316,46	19.746,93	11,03	11,03	1.342,79	20.141,87	11,25	11,25
	1.244,94	18.674,14	10,43	10,43	1.276,07	19.140,99	10,69	10,69	1.301,59	19.523,81	10,91	10,91	1.327,62	19.914,29	11,13	11,13
Grup O																
Director/a																
	1.451,28	21.769,18	12,16	12,16	1.487,56	22.313,41	12,47	12,47	1.517,31	22.759,67	12,71	12,71	1.547,66	23.214,87	12,97	12,97

(*) En cas que el SMI sigui superior a les taules publicades la comissió paritària actualitzarà a taules el nou import.

Taules salarials província Lleida

Annex 5.1

M=Mensual, A=Anual, HE=H.Extra, HF=H.Festiva

		Taules 2022				Taules 2023				Taules 2024				Taules 2025			
		M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF
Grup V																	
Nivell 1	titulat de grau superior	1.467,34	22.010,04	21,42	30,61	1.504,02	22.560,29	21,96	31,37	1.534,10	23.011,50	22,40	32,00	1.564,78	23.471,73	22,85	32,64
Nivell2	Titulat de grau mig	1.288,91	19.333,70	18,82	26,88	1.321,14	19.817,05	19,29	27,56	1.347,56	20.213,39	19,68	28,11	1.374,51	20.617,66	20,07	28,67
Grup IV																	
Nivell 1	Encarregat General	1.237,63	18.564,41	18,06	25,81	1.268,57	19.028,52	18,52	26,46	1.293,94	19.409,09	18,89	26,99	1.319,82	19.797,27	19,26	27,53
Nivell 2	Cap de personal, compres, i vendes Cap de Divisio i administrador	1.198,53	17.977,91	17,49	24,99	1.228,49	18.427,36	17,93	25,62	1.253,06	18.795,90	18,29	26,13	1.278,12	19.171,82	18,65	26,65
Grup III																	
Nivell 1	Cap de sucursal, supermercat, magatzem i grup cap de secció. Comptable, Cap de secció Administrativa Caixer, taquimecanògraf i idiomes estrangers Encarregat d'establiment, dibuixant,retolista	1.065,45	15.981,73	15,55	22,22	1.092,09	16.381,28	15,94	22,78	1.113,93	16.708,90	16,26	23,24	1.136,21	17.043,08	16,58	23,70
Grup II																	
Nivell 1	Venedor, viatjant, oficial 1º, oficial administratiu, dependent, comprador	1.048,08	15.721,21	15,08	21,54	1.074,28	16.114,24	15,46	22,08	1.095,77	16.436,53	15,77	22,52	1.117,68	16.765,26	16,08	22,97
Nivell 2	Vigilant, porter, mosso, especialitzat	1.023,71	15.355,70	14,73	21,04	1.049,31	15.739,60	15,09	21,56	1.070,29	16.054,39	15,40	21,99	1.091,70	16.375,48	15,70	22,43
Grup I																	
Nivell 1	Ajudant, auxiliar administratiu, telefonista, ajudant	999,33	14.989,88	14,59	20,84	1.024,31	15.364,63	14,96	21,36	1.044,79	15.671,92	15,26	21,79	1.065,69	15.985,36	15,56	22,23

CVE-DOGC-A-23059028-2023

	muntatge, ajudant tallador, oficial 2º mosso, xofer, reposador/abastador, personal de neteja																
Nivell 2	Treballadors sense experiència al sector De 18 a 20 anys	933,33	14.000,00	13,69	19,55	1.008,00	15.120,00	14,03	20,04	1.028,16	15.422,40	14,31	20,44	1.048,72	15.730,85	14,60	20,85
Nivell 3	Aprenents de 16 a 17 anys	933,33	14.000,00	--	--	1.008,00	15.120,00	--	--	1.028,16	15.422,40	--	--	1.048,72	15.730,85	--	--

(*) En cas que el SMI sigui superior a les taules publicades la Comissió paritària actualitzarà a taules el nou import.

(23.059.028)