

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****RESOLUCIÓN EMT/638/2023, de 18 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 79002935012011).**

Visto el texto del III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña, suscrito en fecha 21 de diciembre de 2022 y enmendado en fecha 10 de febrero de 2023, por la parte empresarial por los representantes de Grupo Empresarial de Supermercados y Autoservicios de Cataluña (GEPASAP) y el Consejo de empresas Distribuidoras de Alimentación de Cataluña (CEDAC), y por la parte social, por los representantes de la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

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

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

Barcelona, 18 de febrero de 2023

Òscar Riu Garcia

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

Traducción del texto original firmado por las partes

III Convenio colectivo de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña

Partes firmantes

Son partes firmantes de este Convenio, de una parte la representación del Grupo Empresarial de Supermercados y Autoservicios de Cataluña (GEPASAC) y el Consejo de Empresas Distribuidoras de Alimentación de Cataluña (CEDAC), y de otra, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO), reconociéndose mutuamente legitimidad y representación para negociar este Convenio autonómico.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito funcional, personal y territorial

1.- El ámbito funcional del presente Convenio colectivo afectará al sector de supermercados y autoservicios de Cataluña, y de la misma manera a las empresas que pertenezcan al mismo grupo empresarial de las encuadradas en el ámbito funcional y que desarrollen otras actividades complementarias o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el cual despliega su actividad la empresa principal y vinieran aplicando, o hagan remisión expresa de sumisión, a convenio o convenios que afecten en los supermercados y autoservicios. De la misma manera se incluye aquellas que operen como franquicias de las afectas en el ámbito funcional, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

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

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

4.- El presente Convenio será de aplicación a todo el territorio de la comunidad autónoma de Cataluña. Se excluyen del ámbito de aplicación, expresamente, aquellas empresas o grupos de empresas que tengan suscrito con los sindicatos más representativos convenio propio de ámbito territorial superior a la comunidad autónoma de Cataluña.

5.- Durante la vigencia del presente Convenio y en su ámbito territorial, las partes afectadas por este convenio consideran adecuado no suscribir nuevos Convenios colectivos de empresa, cuyo ámbito no exceda del autonómico catalán, a los efectos de intentar mantener unas condiciones homogéneas en el sector objeto del mismo, sin perjuicio de las condiciones reguladas en el artículo 84.2 del TRLET.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Artículo 2

Ámbito temporal

La vigencia del presente Convenio se establece desde el día 1/01/2022 hasta el día 31/12/2025 y entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, sin perjuicio de su aplicación provisional desde la fecha de la firma del presente Convenio.

Artículo 3

Sustitución y envío

1.- La entrada en vigor del presente convenio sustituye y anula la vigencia prorrogada del II Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña.

2.- En todas las materias no reguladas por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4

Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad

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

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

3. Al amparo del previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las materias que a continuación se señalan no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, por lo tanto, se consideran materias reservadas en el presente ámbito, con la excepción de los convenios de empresa, siempre y cuando esté vigente el artículo 84.2 del ET.

a. Grupos profesionales

b. Contratación, ingresos, preavisos de cese y periodos de prueba

c. Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación

d. Ordenación y distribución de la jornada

e. Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados

f. Movilidad funcional

g. Código de conducta

h. Derechos sindicales

i. Formación y promoción sindical

j. Inaplicación de las condiciones de trabajo

k. Comisión mixta, composición, funciones y competencias de mediación y/o arbitraje

l. Comisión mixta de seguridad y salud

m. Comisión mixta de igualdad

n. Cualquier otra materia que, específicamente, se incluya como tal

Artículo 5

Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo autonómico, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa o establecimientos afectados, sea cuál sea su naturaleza, carácter u origen, excepto las cantidades en concepto de antigüedad, excepto aquello establecido en el párrafo siguiente.

2.- No operará la compensación y absorción para el año 2022 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2023 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2024 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2025 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

3.- Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes en la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.

4.- En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará en lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación y la excepcionalidad dispuesta en el punto primero.

Artículo 6

Denuncia

CVE-DOGC-B-23059028-2023

La denuncia del presente Convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 86 del TRLET, se tendrá que realizar por escrito, durante el último trimestre antes de su finalización y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes de finalizar el tercer trimestre del último año de vigencia del Convenio; en caso contrario, se prorrogará este de forma automática por un año más. Hecha la denuncia, se seguirá aplicando el presente convenio en régimen de ultraactividad además de actividad hasta que se firme el nuevo convenio.

Capítulo 2

Del personal

Artículo 7

Grupos profesionales

1.- A los efectos del presente Convenio, se entenderá por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la cual, con base técnica y organizativa, se contemple la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establezca, en un ámbito conjunto y polivalente, los diferentes cometidos laborales por nivel de responsabilidad o contribución en las empresas y establecimientos afectados por este convenio. La mencionada ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los cuales se estructura la prestación debida, por grupos profesionales, sirviendo al mismo tiempo para la contraprestación económica y otros efectos del contrato de trabajo.

2.- El presente sistema de clasificación profesional para grupos profesionales tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, fundamento de derecho que entre ambas actuaciones tiene que conseguirse una correspondencia positiva.

3.- Las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificadas de acuerdo con las actividades y responsabilidades profesionales y a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional, de acuerdo con el cual aquellas tienen que ser definidas. En este sentido se abandona el sistema de categorías o de delimitación de funciones en la medida en que limita la flexibilidad, polivalencia, enriquecimiento de tareas y, en definitiva, la asunción de mayor y mejor nivel de funcionalidad y desarrollo profesional.

4.- Con carácter general la persona trabajadora desarrollará los trabajos propios de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

5.- Cuando se ejerzan funciones propias de dos o más grupos profesionales, habitualmente y dentro de las equivalencias estipuladas en la tabla de equiparación de grupos profesionales de los anteriores Convenios provinciales, establecida en el Anexo 1 del presente texto, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes a las cuales, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 anterior.

6.- En el contrato de trabajo se acordará, entre la persona trabajadora y empresario, el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional, habiéndose llevado a cabo la equiparación, en una sola tabla de las diferentes clasificaciones profesionales provinciales.

7.- El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que comportará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en nombre de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

8.- En base a la clasificación profesional se determina los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Dirección (Director/a)

Grupo 2: Mandos funcionales y/o de área (jefe de departamento, jefe de servicio, jefe de área, jefe de zona y coordinador/en red)

Grupo 3: Técnicos/as y administrativos/as (técnico/a superior, administrativo/a superior, secretario/a, administrativo/a, recepcionista)

Grupo 4: Mandos (gerente, jefe de planta, jefe de turno, jefe de sección)

Grupo 5: Profesionales (profesional de establecimiento, dependiente/a, promotor/a, ayudando de sección, reponedor/a, auxiliar de caja; repartidor/a a domicilio; mozo/a especialista, oficial especialista, carrettonero/a, envasadora/a operador/a, mozo/a, conductor/a, repartidor/a, vigilante)

Las cuestiones, divergencias o reclamaciones respecto de la correcta clasificación o integración profesional en este nuevo sistema de ordenación, tendrán que ser sometidas a la Comisión mixta, sin perjuicio de otras acciones que correspondan a las partes interesadas.

Artículo 8

Definición de los grupos profesionales

La definición de cada grupo profesional es la que se determina a continuación:

Grupo 1: Dirección

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos globales en el ámbito de trabajo de su incumbencia, y se responsabilizan. Transforman estos objetivos globales en objetivos concretos de equipo, teniendo que crear, en consecuencia, las normas generales necesarias para alcanzar los objetivos propuestos.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de planificar, organizar y dirigir.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan del más alto grado de autonomía sobre el ámbito de trabajo que le haya sido encomendado.

Tal cumplimiento se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de las personas trabajadoras que los tienen que llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Las personas trabajadoras incluidas dentro de este grupo profesional precisan de un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de una formación del nivel más alto y/o de una experiencia dilatada.

Requieren su inclusión, expresa, en el organigrama empresarial como nivel de dirección.

Grupo 2: Mandos funcionales y/o de área

Con unas orientaciones generales, asumen objetivos concretos de equipo y se responsabilizan.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Transforman los objetivos concretos de equipo en tareas individuales, teniendo que crear normas y procedimientos para estas tareas, de acuerdo con las normas y procedimientos generales de su equipo, controlando y coordinando, de forma próxima, las actividades y los resultados de un equipo de trabajo.

Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Tienen que seguir estas normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Las personas trabajadoras incluidas dentro de este grupo profesional precisan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

No se incluye en este grupo a aquellas personas trabajadoras a quienes se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control en los puntos de venta o en almacenes sobre el personal operativo.

Grupo 3: Técnicos/as y administrativos

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, tendrán que recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, su dedicación y especialización en tareas concretas.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el cumplimiento de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo será también toda aquella persona trabajadora la tarea principal del cual se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas tareas consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

Grupo 4: Mandos

Con unas orientaciones precisas y/o directoras específicas, asumen objetivos concretos de su entorno operativo y de su equipo y se responsabilizan.

Assumen la responsabilidad de un punto de venta o un almacén o una sección autónoma de una plataforma logística, bajo la dependencia de un superior de zona o área. Organizan los objetivos y cometidos concretos de su ámbito funcional y supervisan y coordinan, de forma próxima, las actividades y los resultados de su equipo de trabajo.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo su capacidad de organizar, coordinar, supervisar o controlar el equipo asignado en el ámbito funcional bajo su responsabilidad. Precisan de un amplio grado de autonomía en el equipo que le haya sido encomendado, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación. Tienen que seguir estas normas, directrices o procedimientos ordinarios al uso de la empresa.

Las personas trabajadoras incluidas dentro de este grupo profesional necesitan de conocimientos, no puramente teóricos, adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Grupo 5: Profesionales

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, tendrán que recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, la asunción de todas las funciones o actividades propias del proceso operativo. Desde la logística de productos y materias, su preparación, ubicación, reposición, como cuánto comporta atención al público en todas sus variables, tales como suministro, información, venta, atención, etc. En suma son los trabajadores directa o indirectamente vinculados a las operaciones de los puntos de venta, almacenes y plataformas logísticas.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo precisan de conocimientos generales adecuados, así como de instrucciones precisas sobre el cumplimiento de las tareas que le son encomendadas.

Dentro de este grupo estará también toda aquella persona trabajadora la tarea principal del cual se ejecute con altos grados de dependencia y cuyas tareas consistan en operaciones instrumentales básicas, simples, repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias, o que requieran conocimiento, destreza y habilidad en el uso de equipos o máquinas simples.

La conducción de máquinas para transporte de mercancías, almacenaje, distribución, reposición, etc., se incluye en este grupo profesional.

Artículo 9

Principios de contratación, ingresos, preavisos de cese y periodos probatorios

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y generales sobre colocación y a las especiales para las personas trabajadoras de edad madura, disminuidos, etc.

Las partes firmantes hacen patente su voluntad de evitar cualquier clase de discriminación favorable o adversa en el empleo, de conformidad con el establecido en los artículos 4 y 17 del RDL 2/2015 de 23 de octubre, Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo y artículo 14 de la Constitución Española.

Se acuerdan los siguientes periodos probatorios según la naturaleza del contrato y grupo profesional, no pudiendo exceder, en ningún caso, del fijado en la siguiente escala.

Contrato indefinido:

Grupos 1 y 2: 9 meses

Resto grupos: 6 meses

Contrato de duración determinada:

Grupos 1 y 2: 6 meses

Resto grupos: 2 meses

En empresas de menos de 25 trabajadores estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

Durante este periodo, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin

CVE-DOGC-B-23059028-2023

necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el periodo probatorio la remuneración correspondiente a la tarea realizada.

Todo ingreso se entenderá sometido a periodo probatorio, cuyo cómputo se suspenderá en caso de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores o Disposición que lo sustituya.

El cese voluntario tendrá que ser preavisado en la empresa con, al menos, 30 días el personal de los grupos 1 y 2 y con 15 días de antelación el resto de personal. La falta de preaviso, total o parcial, dará lugar al descuento salarial equivalente a los días omitidos.

Artículo 10

Clasificación del puesto de trabajo y promoción profesional

Para la provincia de Barcelona:

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de 3 años o más a contar desde el día 1/01/2022 en el grupo 4 nivel 2, que durante este periodo haya desarrollado tareas de forma habitual y con un mínimo del 30% de su jornada anual, como mínimo 3 de las siguientes funciones (ayudante en secciones, reponedor/a, auxiliar de caja o repartidor/a), se le reconocerá el ascenso al grupo 4 nivel 1.

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de 3 años o más a contar desde el día 1/01/2022 en el grupo 4 nivel 2, que durante este periodo haya desarrollado tareas de forma habitual y con un mínimo del 30% de su jornada anual, como mínimo 2 de las siguientes funciones (mozo/a, envasador/a, operador/a), se le reconocerá el ascenso al grupo 4 nivel 1.

Para la provincia de Girona:

A la persona trabajadora con una antigüedad mínima de 3 años o más a contar desde el día 1/01/2022 en el grupo 4 nivel VII, que durante este periodo haya desarrollado tareas de forma habitual y con un mínimo del 30% de su jornada anual, como mínimo 3 de las siguientes funciones (ayudando en secciones, repositorio/a, auxiliar de caja o repartidor/a), se le reconocerá el ascenso al grupo 4 nivel VI.

Artículo 11

Acuerdos en materia de desarrollo de las modalidades de contratación y jubilación parcial

1.- No se producirá ningún tipo de discriminación de los trabajadores eventuales y temporales respecto de los fijos. Con relación a las percepciones salariales, horas extras, vacaciones, libranza semanal, licencias, uniformidad y cualquier otra mejora o beneficio social que disfruten los trabajadores fijos se aplicarán a estas personas trabajadoras, de acuerdo con la modalidad y duración del tipo de contratación que se haya efectuado.

2.- Las personas trabajadoras a tiempo completo que deseen hacer una novación de su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial, podrán hacerlo previo acuerdo con la dirección de la empresa, en el cual se establecerán las nuevas condiciones de trabajo.

3.- El número de horas complementarias en los casos de contratos a tiempo parciales con una jornada superior a 10 horas en cómputo anual podrá ser hasta el 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

4.- En materia de contratación se estará a lo dispuesto en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, así como a su modificación mediante el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, y otras normas legales de aplicación, que, en cada momento, resulten de aplicación incluyendo las de carácter coyuntural, de fomento de empleo, o que comporten reforma del mercado laboral que serán aplicadas tan pronto entren en vigor, previa adaptación por la Comisión mixta.

5.- La duración máxima del contrato de duración determinada por causas de la producción no podrá exceder de 12 meses.

La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de doce y en caso de concertarse por tiempo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre ambas partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los mencionados doce meses como límite máximo acumulado.

Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada que no sigan prestando sus servicios en la empresa, recibirán junto con la liquidación final la indemnización que corresponda según la legalidad vigente.

Se podrá concertar este contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas y exceso de demanda de servicios, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. En todo caso, el contrato tendrá que consignar, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifica y determinar la duración de este.

Para el caso de modificarse legalmente la duración de los mencionados contratos, las partes convienen que el tiempo máximo de prestación laboral coincidirá con el señalado como máximo potestativo en la norma legal.

6.- Se acuerda expresamente la posibilidad de celebración de contratos fijos-discontinuos otorgados a tiempo parcial, con un mínimo de 16 horas de jornada semanales.

7.- Salario de contratación: A las personas trabajadoras de nuevo ingreso y sin experiencia en el sector, durante el primero nuevo (9) meses desde el inicio de su contratación laboral se les aplicará el salario equivalente al 92% del salario correspondiente al puesto de trabajo por el cual se contrato: auxiliar de caja, ayudante de dependiente, reponedor, mozo de almacén y auxiliar administrativo.

8.- En cuanto a la opción de la modalidad de la jubilación parcial (artículos 12.6 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 215 de Real Decreto Ley 8/2015 de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social) sólo resultará aplicable en tanto se mantenga o reanude tal posibilidad legal y sobre aquellas personas que cuenten con la edad mínima requerida o más, y que cumplan con los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial. Será asimismo de aplicación a los trabajadores que los sustituyan en la parte de jornada que deje vacante a través de un contrato de relieve en tanto se mantenga o reanude tal opción legal de modalidad contractual.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo.

La reducción acordada de jornada y de salario se ajustará al artículo 215 de Real Decreto Ley 8/2015 de 30 de octubre por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y la empresa tendrá que concertar simultáneamente un contrato de relevo, con el fin de completar la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual del jubilado parcial serán realizadas en jornadas completas, salvo otro acuerdo entre las partes, y en periodos determinados del año o años, también por mutuo acuerdo de las partes.

El jubilado parcial percibirá su salario en proporción con el porcentaje de la jornada contratada. Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará, de una parte el salario ordinario fijo del último mes y, de otra, el salario ordinario variable que en media se haya percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como los importes correspondientes a horas extraordinarias. El salario medio así obtenido será el que servirá de base para establecer -en proporción con el tiempo de trabajo- el salario que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios, siempre de acuerdo con el artículo 39 del TRLET. El mencionado salario le será abonado distribuido en 15 mensualidades con independencia de los periodos en que preste sus

CVE-DOGC-B-23059028-2023

servicios y experimentará los incrementos que se establezcan en el correspondiente Convenio colectivo.

El establecimiento de las edades de jubilación será el que se establezca por Ley en cada momento.

Sobre la base de lo anterior la jubilación plena del trabajador jubilado parcial se producirá al cumplir la edad de jubilación ordinaria. En tal sentido, las partes entienden que el mecanismo de la jubilación parcial-contrato de relevo es un instrumento idóneo para la consecución de un relevo generacional ordenado que mejora la estabilidad y calidad del empleo siempre que la coyuntura económica permita rehabilitar tal modalidad contractual mediante la correspondiente norma legal.

En cualquier caso la jubilación total se podrá iniciar al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación, siendo necesario cumplir los requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Los jubilados parciales disfrutarán de los beneficios sociales establecidos por la costumbre y al presente Convenio colectivo.

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, a menos que se hubiera optado por contrataciones indefinidas.

La prestación de los servicios del trabajador relevista no necesariamente se tendrá que realizar en el mismo centro de trabajo al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier centro de trabajo que tuviera la empresa a qué pertenezca el trabajador jubilado parcialmente y dentro del ámbito territorial de este Convenio.

El contrato de relevo que celebre la empresa podrá ser a jornada completa.

Los presentes acuerdos en materia de jubilación parcial y de contrato de relieve quedarán sin efecto o en suspenso en caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estando en tal caso a la nueva legislación, sin afectar a las contrataciones que continuaran vigentes por haberse suscrito en periodo admitido legalmente.

La previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

Capítulo 3

Del tiempo de trabajo

Artículo 12

Ordenación y distribución de la jornada

1.- Durante los años 2022 a 2025, ambos incluidos, la jornada anual máxima es de mil setecientos noventa (1790) horas de trabajo efectivo, equivaliendo a una media de cuarenta (40) horas semanales.

2.- Durante el año 2022 y siguientes, las personas trabajadoras tendrán derecho a realizar un día por año de asuntos propios de carácter retribuido y no recuperable, por lo tanto, a cargo de la jornada máxima anual, teniendo el mismo tratamiento que las licencias retribuidas, excepto en la necesidad de justificación.

Este día tendrá que ser notificado con 15 días de antelación, excepto acuerdo con la empresa.

3.- Durante el año 2023 y siguientes, las personas trabajadoras tendrán derecho a un fin de semana completo anual, en concepto de descanso de calidad, el cual incluirá el sábado y domingo, respetando la jornada anual y con carácter recuperable; previa coordinación con la dirección del centro de trabajo.

4.- Las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras durante el último trimestre del año negociarán y pactarán el calendario laboral. En este sentido, las empresas publicarán en los tableros de anuncios los turnos y horas de entrada y salida, de manera que la persona trabajadora pueda conocer y controlar la jornada a realizar durante el periodo comunicado. A petición de la RLPT se les facilitará copia de los mismos.

Los horarios, modalidad de jornada y turnos serán los que rijan en la empresa y constarán a los cuadros horarios laborales de cada empresa, facilitando a la RLPT, durante el primer trimestre del respectivo año, copia de los mismos.

Artículo 13

Permisos y licencias retribuidas

1.- En materia de permisos y licencias, será de aplicación aquello que establecen los diferentes anexos provinciales del presente convenio.

2.- Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010, del 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativas a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

3.- En caso de visitas médicas para la persona trabajadora, así como para familiar dependientes, progenitores/se mayores de 70 años e hijos/as menores de 12 años, y de tutorías escolares de hijos/as, la persona trabajadora dispondrá de 8 horas anuales, en las cuales se incluirá también el tiempo destinado a los desplazamientos para el desarrollo de las licencias.

Para los supuestos que se hayan agotado las 8 horas anuales, la persona trabajadora podrá igualmente solicitar y disfrutar el permiso, pero con carácter recuperable.

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

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

En el supuesto de hospitalización se podrá disfrutar el permiso alternativamente mientras dure el hecho causante.

5.- Si hubiera acuerdo y/o disposición que regule estas materias en los diversos anexos provinciales o acuerdo con la empresa, se aplicará a la persona trabajadora la condición más beneficiosa, sin que resulten acumulables.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Artículo 14

Vacaciones

1.- A partir del año 2022 los trabajadores regidos por este Convenio tienen que disfrutar de 31 días naturales de vacaciones.

2.- El periodo de disfrute general, por turnos, tiene que ser preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, sin tener en cuenta la antigüedad, con exclusión del personal de temporada.

En las zonas y/o municipios turísticos se pueden establecer otros periodos de disfrute de las vacaciones, mediante acuerdo entre la empresa y su representación.

3.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en otra fecha diferente de la incapacidad temporal o de la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al cual corresponden.

4.- En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes en las señaladas al párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al cual corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el cual se hayan originado.

5.- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con un día festivo, ya sea local, autonómico o nacional, este no computará como vacaciones; añadiéndose al periodo de vacaciones tantos días adicionales como festivos hayan coincidido.

Artículo 15

Enfermedad y accidente de trabajo

1.- En los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad profesional, accidente laboral, enfermedad común con hospitalización y enfermedades oncológicas, así como las bajas médicas iniciadas por intervención quirúrgica sin hospitalización, las empresas complementarán y garantizarán el 100% del salario, hasta el límite máximo de 12 meses.

En los supuestos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral, no se percibirá el salario durante los tres (3) primeros días. A partir del cuarto (4) día y hasta un máximo de 12 meses las empresas complementarán y garantizarán el 100% del salario. No obstante, si en el transcurso del año natural no se inicia un segundo o más procesos de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral, las empresas, a la finalización del año natural, abonarán a la nómina de enero del año siguiente los 3 primeros días de salario descontados en aquel primero y único proceso de baja médica.

Para las ausencias que requieran reposo domiciliario de hasta 48 horas debidamente acreditadas, que no comporten un proceso de incapacidad temporal, las personas trabajadoras podrán recuperar este tiempo. El momento de retorno de las horas a recuperar por parte de la persona trabajadora se tendrá que acordar entre las partes.

En caso de que algún contrato se extinga después de un mínimo de 3 meses de prestación de servicios (excepto por causa de baja voluntaria) durante el año natural y la persona trabajadora durante este tiempo sólo hubiera iniciado un primer y único proceso de incapacidad temporal, las empresas, junto con la liquidación correspondiente, abonarán los 3 primeros días de salario inicialmente no abonados.

Las pagas extraordinarias no sufrirán ninguna detracción por el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

2.- Se acuerda la creación de una Comisión paritaria en materia de absentismo, para que trabaje los datos de forma interna durante la vigencia del convenio, se analice la evolución en esta materia, y se presenten propuestas que permitan mejorar los índices actuales.

Capítulo 4

Organización de trabajo

Artículo 16

Movilidad geográfica, desplazamientos y traslados

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento, en concreto el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, cuando el cambio comporte cambio de residencia. No obstante, se respetará cualquier acuerdo entre la RLPT y las empresas al respecto.

En cuanto a los desplazamientos, será de aplicación aquello que establecen los diferentes anexos provinciales del presente convenio.

Artículo 17

Movilidad funcional

La movilidad funcional se aplicará con sujeción a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. La polivalencia operará dentro del grupo profesional y área funcional de conformidad con el Anexo 1.

Capítulo 5

Del salario

Artículo 18

Estructura salarial

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán establecidas en los Anexos 2,3,4 y 5 según la clasificación profesional aquí acordada y respetando los niveles salariales y puestos de trabajo de los convenios provinciales aplicables hasta la fecha de vigencia del presente.

Artículo 19

Incremento salarial

- 1.- Para el año 2022 se pacta un incremento fije del 4% sobre las mesas salariales de 2021, con efectos retroactivos de 1/01/2022.
 - 2.- Para el año 2023 se pacta un incremento fijo del 2,5% sobre las mesas salariales de 2022.
 - 3.- Para el año 2024 se pacta un incremento fijo del 2% sobre las mesas salariales de 2023.
 - 4.- Para el año 2025 se pacta un incremento fijo del 2% sobre las mesas salariales de 2024.
- 5.- Cláusula de revisión: si a la finalización de la vigencia del presente convenio, la suma de los índices IPC estatal, tomando como referencia el índice interanual en el mes de diciembre de 2025, superase la suma de los incrementos acumulados pactados, se abonará el diferencial con el máximo del 2%. Esta diferencia será abonada en enero de 2026 con inclusión en tablas salariales.

Los incrementos aquí establecidos para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 son con efectos de 1/01 respectivamente.

Artículo 20

Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias pueden ser abonadas o compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido; caso que se abonen, el precio tiene que ser el que resulte de aplicar los incrementos salariales pactados en el presente convenio para cada provincia, publicados en el apartado 1 de las tablas salariales, tomando como referencia las tablas salariales del año 2021.

Si hubiera acuerdo y/o Disposición que regule estas materias en los diversos anexos provinciales o acuerdo con la empresa, se aplicará a la persona trabajadora la condición más beneficiosa, sin que resulten acumulables.

Artículo 21

Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias al año de la misma cuantía: la de marzo (beneficios), la de julio (de verano) y la de diciembre (Navidad).

Para la provincia de Barcelona, en estas pagas se tienen que pagar los conceptos establecidos en este Convenio. Hay que respetar a título particular aquellas mejoras que, de una manera individual, tengan los trabajadores y que sean anteriores a la firma del II Convenio sectorial de junio de 2017. Se tienen que hacer efectivas el 22 de marzo, el 22 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente. Si por costumbre inveterada o pacto está establecido el pago en plazos más breves o en prorrata mensual, las empresas que así lo tengan establecido lo podrán seguir efectuando de esta manera.

Para la provincia de Lérida las pagas de julio y diciembre se establecen en un mes de salario base más el plus de vinculación. La paga de beneficios se establece en una mensualidad del total de los emolumentos salariales que el trabajador reciba. Se respetarán las condiciones más favorables y beneficiosas que disfrute actualmente la persona trabajadora.

Para la provincia de Girona, las pagas de Navidad, julio y beneficios su importe es el de una mensualidad de salario base y, si procede, antigüedad.

Por la provincia de Tarragona, las pagas de verano, Navidad y beneficios son de una mensualidad cada una de ellas a razón del salario de este convenio para todo el personal.

Los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias serán:

Verano: del 1 de julio al 30 de junio

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre

Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre

El abono se efectuará, por el que hace a la de Navidad en la fecha acostumbrada del mes de diciembre, la de verano en el mes de junio y la de beneficios en el mes de marzo. Para su cálculo se tiene que computar el salario base más el plus de vinculación a quien le corresponda. En el caso de ser inferior al año se tiene que computar a prorrata. En la fecha de percepción de estas pagas se tiene que descontar el tiempo en que el trabajador haya estado en situación de incapacidad laboral transitoria.

Todas las pagas extraordinarias serán susceptibles de prorrata y abono mensual en caso de acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, o bien entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En el caso de optar por la prorrata mensual de las pagas, la decisión afectará a todo el personal en plantilla de la empresa.

Artículo 22

Plus nocturnidad

A los efectos del dispuesto en el presente convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas (10 de la noche) y las 6:00 horas (6 de la mañana).

Las horas de trabajo en horario nocturno serán retribuidas con un incremento del 25% sobre el salario base publicado en el apartado 1 de cada anexo provincial, tablas salariales.

Capítulo 6

Disposiciones varias

Artículo 23

Seguros

Las empresas se obligan a establecer un seguro en favor de las personas beneficiarias de las personas trabajadoras, que comporte la defunción y la invalidez por cualquier causa, por un capital asegurado de 20.000 euros que asegure las contingencias de muerte, accidente e invalidez total, absoluta y gran invalidez.

Artículo 24

Código de conducta

El código de conducta incorpora y, seguidamente, traslada al régimen de faltas y sanciones, aquellos comportamientos que por su afectación social requieren un tratamiento regulador expreso sin perjuicio de las conductas genéricas previstas en el Estatuto de los trabajadores como sancionables.

Entre las conductas a considerar, no limitadoras, se convienen las siguientes:

- a. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.
- b. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. A tal efecto se considerará acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico, de carácter o connotación sexual, cuando se produzca en el ámbito de las relaciones laborales y la persona que lo produce sabe, o tiene que saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto de la mencionada persecución. Con esta conducta se le crea, al perjudicado, un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Artículo 25

Faltas y sanciones

El ejercicio de la facultad sancionadora, por incumplimientos laborales, corresponde a la dirección de la empresa, quien se ajustará en la imposición de sanciones a los trámites procedimentales previstos en la legislación aplicable.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

1.- Leves:

- a. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- c. La falta de preaviso, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de lo mismo se originara perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- e. Pequeños descuidos en la conservación del material, incluido el uniforme y utensilios de trabajo.
- f. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
- i. El incumplimiento de cualquier procedimiento y /o normativa establecida por la dirección de la empresa que no comporte un perjuicio económico.
- j. Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

2.- Graves:

- a. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
- c. Entregarse a juegos o distracciones cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicara ruptura manifiesta de la disciplina o se derivara perjuicio para la empresa o afectarse la salud o higiene laboral, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o al uniforme y utensilios de trabajo.
- f. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como utilizar para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- g. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h. Fumar en los lugares en que esté prohibido, de acuerdo con la señalización existente.
- i. Cualquier incumplimiento de la normativa prevista en materia de la Ley Orgánica de protección de datos personales, que pueda suponer un grave incumplimiento según las prerrogativas previstas en esta normativa de referencia.
- j. La reincidencia en falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo existido comunicación escrita.
- k. La no aportación del informe de IT dentro del plazo legalmente establecido, así como los informes de confirmación.

3.- Muy graves:

- a. Faltar tres días al trabajo durante el periodo de dos meses, sin causa justificada.
- b. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa. Es indiferente el valor del defraudado o utilizado para sí o terceros.
- c. La simulación de enfermedad o accidente.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

- d. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- e. Falta notoria de respeto o consideración al público, así como los maltratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
- f. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, utensilios, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la empresa.
- g. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- h. La embriaguez o drogo dependencia manifestada en la jornada laboral, siempre que conste advertencia o sanción previa.
- i. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados en la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- j. La continuada y habitual falta de limpieza y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
- k. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la tarea.
- l. La reincidencia o reiteración en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.
- m. Cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y la dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.
- n. La reiteración en cualquier incumplimiento de la normativa prevista en materia de la Ley Orgánica de protección de datos personales, aunque sea de diferente naturaleza, que pueda suponer un grave incumplimiento según las prerrogativas previstas en esta normativa de referencia, en un periodo de referencia de 6 meses desde la primera.
- o. La persecución moral en el trabajo, entendiéndose persecución moral como un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta con una conducta dirigida a menoscabar (gesto o palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la intimidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o degradando el ambiente de trabajo.
- Las partes consideran positivas la integración de supuestos ejemplificativos y no limitadores de las faltas laborales referidas en el ámbito funcional de este convenio, especialmente aquellos que respondan a las especificidades del sector.

Artículo 26

Sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora. Asimismo, la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la representación legal de las personas trabajadoras.

Por faltas leves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa

Las sanciones se considerarán prescritas, desde que la empresa haya tenido conocimiento: a los 10 días, para faltas leves; a los 20 días, para faltas graves, y a los 60 días, para faltas muy graves. En todo caso prescribirán a los seis meses desde que se cometió la infracción.

Capítulo 7

De los derechos colectivos

Artículo 27

Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 28

Garantías sindicales

Los miembros del Comité, Delegados de personal y Delegados sindicales disfrutarán de las garantías que el TRLET y la LOLS los reconocen.

Artículo 29

Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el cual expresará con claridad el orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la cual se tiene que

CVE-DOGC-B-23059028-2023

enviar la correspondiente cantidad.

La dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas sacadas así como de la copia de las transferencias.

Artículo 30

Información

Estará en el dispuesto a la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

Artículo 31

Sistema de acumulación de horas

En el ámbito de la empresa, los Delegados de personal, Delegados sindicales o miembros del Comité de empresa podrán renunciar a todas o parte de las horas que el artículo 68 ET reconoce en favor de uno o varios delegados o miembros del Comité de empresa, creándose así una bolsa de horas que gestionará la organización sindical.

Para su efectividad, la cesión de horas sindicales tendrá que ser presentada por escrito por la organización sindical ante la empresa, donde tendrá que constar lo siguiente:

a. Nombre de cedente y cesionario.

b. Número de horas cedidas y periodo en el cual se efectúa la cesión, que tendrá que ser por meses cumplidos hasta un máximo de 12 meses siempre por anticipado a la utilización de las horas del cedente y cesionario.

Se comunicará mensualmente la previsión de utilización de horas sindicales.

Los Delegados de personal y miembros del Comité de empresa de los que las retribuciones estén fijadas en parte por incentivos y/o variable y/o primas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales el importe correspondiente a la media de incentivo y/o variable y/o prima obtenido durante los días efectivamente trabajados en el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de horas de días trabajados en el mes por acumulación de horas sindicales no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo del establecido en el párrafo anterior, el último mes de trabajo en el centro sin incidencias significativas del crédito horario sindical.

Artículo 32

Comité intercentros

Si no estuviera constituido se podrá pactar la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que serán designados entre el componentes del diferentes Comités de centro, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, de conformidad con el artículo 63.3 del Estatuto de los trabajadores, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o Delegados de personal, para ser cuestiones que afectan en varios centros, tuvieran que ser tratados con carácter general.

Para la distribución de sitios entre los sindicatos seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2 b) del TRLET.

La designación de miembro del Comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del Comité intercentros se comunicará en la Oficina Pública de Registro de Actos (OPRA), insertando copia de la misma en los tablones de anuncios de la empresa.

Los cambios que se produzcan en la representación con motivo de elecciones en la empresa, se tendrán en cuenta con carácter anual, a 31 de diciembre, para modificar en su caso la composición del Comité intercentros.

El Comité intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 63 y 41 del Estatuto de los trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité intercentros se registrará en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los trabajadores para los Comités de empresa y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 33

Excedencia por cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia o reducción de jornada aquella persona trabajadora en activo que ostentase cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio del mencionado cargo, reincorporándose automáticamente a su empresa, si lo solicita en el término de un mes al finalizar el cumplimiento del mismo. Durante el tiempo en que se encuentre en situación de excedencia por cargo sindical se considerará a efecto de cómputo de antigüedad, pero sin ningún devengo salarial.

Artículo 34

Formación y promoción profesional

De acuerdo con el establecido al artículo 23 del Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre, las empresas darán las facilidades que la organización del trabajo permita en cada momento para la asistencia de las personas trabajadoras a cursos de formación o de perfeccionamiento profesional.

Según las necesidades organizativas la dirección de las empresas desarrollará la política de formación adecuada con la finalidad de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel cultural, especialmente vinculados a la capacitación para la promoción interna.

La empresa sufragará los gastos de formación profesional en aquellos supuestos en los cuales los cursos que se pretendan seguir guarden una directa relación con el trabajo desarrollado por la persona trabajadora, siempre que exista previa conformidad entre las dos partes.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Artículo 35

Personal con discapacidad. Trabajos de colectivos especiales

Contratación de personas trabajadoras con discapacidad. Estará a lo que dispone el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el cual se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad; y el Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Artículo 36

Inaplicación de las condiciones de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas.

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

El Acuerdo tendrá que ser notificado a la Comisión mixta del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión mixta o esta no hubiera conseguido un acuerdo, las partes tendrán que recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con aquello prevista el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 37

Comisión mixta

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

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

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

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

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

Federación de Servicios de CCOO de Cataluña: Vía Layetana, nº 16, 2ª; 08003, de Barcelona.

Grupo Empresarial de Supermercados y Autoservicios de Cataluña (GEPASAC): Avda. Diagonal 449, principal 1ª, 08036 de Barcelona.

Consejo de Empresas Distribuidores de Alimentación de Cataluña (CEDAC): Vía Layetana 32-34, 2ª planta, despacho 208 08003 de Barcelona.

Artículo 38

Procedimiento

1.- Consultas y conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio autonómico

La parte a la cual interese la intervención de la Comisión mixta, tendrá que presentar escrito dirigido a la mencionada Comisión, en alguno de los domicilios indicados en el artículo 27, haciendo constar expresamente:

Nombre, apellido, domicilio y DNI del o de los solicitantes (o denominación social, domicilio y CIF, en caso de ser persona jurídica) y en todo caso la dirección electrónica, si la tuviera.

Identificación y justificación de la representación en la cual actúa. Exposición clara del objeto de la consulta o conflicto y su pretensión concreta, acompañando la documentación que interese a su derecho.

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

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

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

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

En caso de existir acuerdo en el seno de la Comisión mixta, esta emitirá su Resolución en el plazo máximo de 20 días hábiles excluyendo sábados, domingos y días festivos desde la fecha de su reunión, que emitirá el solicitante por correo certificado, o por correo electrónico.

En caso de que la Comisión mixta no llegara a un acuerdo con respecto a la consulta o conflicto colectivo planteado, se levantará Acta del desacuerdo, lo que se comunicará a las partes interesadas en la consulta o conflicto colectivo quedando expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

Si en 30 días hábiles excluyendo sábados, domingos y días festivos, desde la recepción de la consulta, esta no se hubiera reunido o, habiéndose reunido, no hubiera emitido Resolución, quedará expedita la vía judicial o extrajudicial que, en su caso, proceda.

3.- Para la modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo autonómico, las partes seguirán los trámites regulados en el artículo 41.4 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los trabajadores cuando se presenten los requisitos exigidos legalmente.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

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

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

Adicionalmente a lo anterior la intervención de la Comisión mixta, en caso de discrepancia en el seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento y, en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Este procedimiento será aplicable tanto en discrepancias individuales como en conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación del Convenio autonómico, como para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consultas previstas en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 39

Funciones

Son funciones específicas de la Comisión mixta las siguientes:

1a. Interpretación del Convenio autonómico.

2a. A requerimiento de las partes, tendrá que intervenir o arbitrar, si se recibe el mandamiento correspondiente en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio autonómico.

3a. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado, y muy especialmente de las estipulaciones obligacionales insertadas en el Convenio autonómico.

4a. Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por los que están legitimados para eso con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio autonómico.

5a. Las partes podrán pedir que la Comisión mixta elabore un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Convenio autonómico, de las dificultades en su aplicación e interpretación.

6a. La Comisión mixta velará especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo referente a la esencial problemática del empleo en el sector, pidiendo datos de las empresas incluidas en su ámbito obligar, a los efectos, si lo estimara oportuno, en caso de elaborar los dictámenes o conclusiones correspondientes.

7a. Intervenir en los conflictos que puedan derivarse de la homogeneización de los grupos y niveles creados por el presente Convenio autonómico.

8a. En materia de formación la Comisión mixta se compromete a fomentarla, de conformidad con los desarrollos establecidos en los acuerdos para la formación continua.

9a. Y especialmente la Comisión mixta queda facultada para incorporar posteriormente a la entrada en vigor del Convenio aquellos acuerdos o compromisos que se adopten en las materias que se implementen durante la vigencia del Convenio.

Artículo 40

Solución de conflictos extrajudiciales

A los efectos de solucionar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del ET), tanto carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión mixta, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 41

Seguridad y salud

Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo, en materia de vigilancia de la salud y de la seguridad en el trabajo, también será competente la Comisión mixta:

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de la mencionada Comisión, esta se tendrá que reunir en el plazo máximo de quince días. La mencionada convocatoria se tendrá que realizar a través de cualquiera de las partes firmantes del convenio.

Artículo 42

Igualdad en el trabajo

Hay que respetar el principio de igualdad en el trabajo con carácter general. No se admiten, por lo tanto, discriminaciones en razón de la edad, el sexo, la ideología, la raza, la discapacidad, etc.

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

Por ello, las empresas estarán obligadas a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y puestos de trabajo igual o de igual valor.

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

Cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras, la media de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a la del otro en un veinticinco por ciento más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tendrá que incluir en el registro salarial una justificación de que la mencionada diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Artículo 43**Planes de igualdad**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación con el fin de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo, contemplados a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, mientras dure la vigencia y actual redacción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad se establecerán según se indica en el mismo, siendo los aspectos más relevantes los siguientes:

A partir del día 8 de marzo de 2019, se establece el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:

Empresas de más de 50 personas trabajadoras: 3 años (8/03/2022).

Emprendidas de entre 100 y 150 personas trabajadoras: 2 años (8/03/2021).

Emprendidas de entre 150 y 250 personas trabajadoras: 1 año (8/03/2020).

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas a tal efecto.

Procedimiento de negociación de los planes de igualdad:

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, tendrán que ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

A tal efecto, se constituirá una Comisión negociadora en la que tendrán que participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

En las empresas en que no exista la representación legal referida en el apartado anterior, se creará una Comisión negociadora constituida, de una parte, por la representación de la empresa y, por otra parte, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de aplicación.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos en las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con el establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual en razón de sexo.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación en razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, como mínimo, el siguiente contenido:

- a. Determinación de las partes que los conciertan.
- b. Ámbito personal, territorial y temporal.
- c. Informe de diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto al que se refiere el artículo 2.6, un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Artículo 44**Protección a la maternidad/paternidad**

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente a la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta tendrá que desarrollar un

CVE-DOGC-B-23059028-2023

puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, siempre que la trabajadora esté cualificada para tal desarrollo. El Servicio de prevención tendrá que determinar la relación los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente a la salud de la mujer o del/la hijo/a y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

Son de aplicación íntegramente las normas legales sobre la protección de la maternidad y especialmente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El tiempo de la reducción se tiene que hacer de una manera ininterrumpida en caso de que sea el trabajador quien la fije, según el marco horario de la empresa, partiendo de las necesidades que surjan de la guarda legal de los hijos/as.

A petición de la madre o del padre, se puede acumular el periodo de lactancia legal al permiso por nacimiento y cuidado del menor, o, según su elección, se puede reducir la jornada de 1 hora diaria.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parte reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere al artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley mencionada y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta asimismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará, para la mujer embarazada o en periodo de lactancia natural, la idoneidad de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo aplicables. En estos casos se establecerá el adecuado protocolo de actuación por parte de las empresas, con conocimiento y participación de los delegados de prevención.

Se podrá acumular, por jornadas continuadas, el periodo de lactancia legal al permiso por nacimiento y cuidado del menor, y se tendrá que disfrutar a continuación del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

El cómputo equivaldrá al total de horas de que habría disfrutado. Los trabajadores/oras que deseen disfrutar de esta acumulación lo tendrán que comunicar en la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En la provincia de Girona se estará a lo que dispone el Anexo 3.

Artículo 45

Protección integral contra la violencia de género

1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la elección de un cambio de puesto de trabajo, a la movilidad geográfica, a la reorganización o flexibilización del tiempo de trabajo, así como la posibilidad de recibir asistencia psicológica por parte de la empresa, en los términos que se establecen seguidamente.

2.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar de común acuerdo entre la empresa y la trabajadora/a afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluido las relativas a la resolución de discrepancias.

3.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectivo su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo vacante, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa, tenga vacando en cualquier otro de sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona, sin perjuicio de los acuerdos que se establezcan en cada empresa con los legales representantes de sus trabajadores.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en el mencionado momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

4.- En el supuesto previsto en la letra n), apartado 1, del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, a menos que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esta condición legalmente reconocida, tendrá derecho, además de a las licencias retribuidas que legalmente le correspondan o a las establecidas en el artículo 32, d) del vigente Convenio, las licencias sin sueldo que resulten necesarias y no contempladas como retribuidas, previa acreditación de su necesidad. No se considerarán faltas de puntualidad las ocasionadas, directamente, por la mencionada situación.

6.- Todo lo anterior resultará de aplicación a aquel trabajador que, por decisión judicial, sea equiparado como víctima de violencia de género.

Artículo 46

Prevención y tratamiento (en el ámbito laboral) de situaciones de persecución moral y sexual, así como por razón sexo

Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección ante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso para mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de persecución y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica.

Medidas preventivas:

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidadores hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Las empresas en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio incorporarán a las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias relativas a la persecución moral y sexual en el ámbito laboral.

Definición de la persecución moral, sexual y en razón de sexo:

Persecución moral: se entiende por persecución moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de manera sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, en el cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Persecución en razón de sexo: según el artículo 7.2 de la Ley orgánica 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidante, degradante u ofensivo. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el perseguidor tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Tiene que haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de persecución.

Evaluación y revisión del procedimiento de persecución: las partes firmantes del presente convenio, en el seno de la Comisión mixta, atenderán las reclamaciones que se formulen en el ámbito de su representación en orden al funcionamiento e implantación de las medidas preventivas antes señaladas, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuarlas a la dimensión de cada empresa.

Artículo 47

Del trabajo a distancia

El trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, sin perjuicio de los acuerdos que se puedan concluir entre la empresa y la persona trabajadora.

El teletrabajo será siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Las empresas asociadas al presente convenio podrán establecer dos o más días de teletrabajo a la semana en función de sus características. Las empresas que promuevan el teletrabajo tendrán que suministrar los medios tecnológicos necesarios para la realización del trabajo.

La persona trabajadora se compromete a tener cuidado y velar por el correcto funcionamiento del material puesto a su disposición, así como a respetar la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

La persona trabajadora tendrá que comunicar el puesto de trabajo en que se desarrollará el teletrabajo y tendrá que comunicarse cualquier cambio con antelación.

A efectos de velar por el correcto cumplimiento de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa podrá solicitar a la persona trabajadora el acceso al domicilio de esta por persona designada por la empresa. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

El horario de trabajo de la persona trabajadora será lo mismo que venía desarrollando en el trabajo presencial, sin que suponga ninguna variación.

Se compensará el teletrabajo en cuanto a los gastos en que incurra la persona trabajadora según acuerdo resultante entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, la persona trabajadora.

Artículo 48

Desconexión digital

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

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto. Asimismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a la plantilla y a los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa, sobre pautas de trabajo derivadas del protocolo, y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de vídeo vigilancia y geolocalización en los términos establecidos a la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

Artículo 49

Descuento en compras

A partir del 1/01/2023 las personas trabajadoras disfrutarán de un descuento en compras del 8%, que se regirá por lo dispuesto en los respectivos anexos provinciales.

Artículo 50

Normalización lingüística

En las empresas todos los anuncios o avisos tienen que ser redactados en catalán. No obstante, si conviene para la correcta comprensión de las personas trabajadoras afectadas, se redactarán también en castellano.

Las personas trabajadoras y los empresarios/as tienen derecho a hacer uso oral y escrito del catalán en todas las actividades que se desarrollen en el sí de la empresa, sin ninguna limitación ni restricción.

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

CVE-DOGC-B-23059028-2023

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

Artículo 51

Derecho supletorio

Por todo aquello que no prevé este Convenio colectivo autonómico, las partes, de mutuo acuerdo, establecen que se regirán por el Estatuto de los trabajadores y por las normas, leyes o reglamentos que se establezcan en cada momento y que sean de aplicación.

Disposición adicional

El III Convenio colectivo autonómico de supermercados y autoservicios de Cataluña incorpora 5 anexos, en los cuales se regulan las equivalencias entre los puestos de trabajo del nuevo texto, las especificidades salariales, licencias retribuidas, ordenación del tiempo de trabajo, seguros y otros derechos colectivos según las regulaciones de los anteriores convenios colectivos provinciales aplicables antes de la firma del presente texto.

Disposición transitoria

Acuerdo social para la apertura de los establecimientos comerciales en domingos y festivos en la zona turística del término municipal de Barcelona

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general, con apertura autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona calificada como turística en el término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2), estarán a lo dispuesto en el Acuerdo Social para la apertura de los establecimientos comerciales en domingo en la zona turística del término municipal de Barcelona, de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que mantenga su vigencia tanto el mencionado Acuerdo social como la Resolución de calificación del municipio de Barcelona como zona de afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la cual proviene aquel.

Lo dispuesto en el Acuerdo social para la apertura de los establecimientos comerciales en domingo en la zona turística del término municipal de Barcelona no resultará de aplicación en aquellas empresas y personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de un nuevo convenio sectorial, de empresa o de centro de trabajo que tenga previsto un régimen diferente en materia de trabajo en domingos y festivos, ni cuando se haya alcanzado un acuerdo de desarrollo o concreción del mencionado Acuerdo social entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En consecuencia, el dispuesto al acuerdo social solamente resultará de aplicación en ausencia de regulación convencional o en ausencia de acuerdo de desarrollo o concreción del mencionado Acuerdo Social en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.

Disposición derogatoria

Con la publicación en el DOGC del III Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña quedará derogado el II Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña.

Disposición final

Los anexos al presente convenio constituyen texto normativo del mismo.

Anexo 1

Equivalencia de categorías profesionales provinciales y grupos profesionales de Convenio colectivo de Cataluña.

Anexo 2

Provincia de Barcelona

1.- Tablas salariales 2022-2025

2.- Licencias retribuidas

Previo aviso y con justificación, el trabajador se puede ausentar del trabajo con derecho percibir el salario base, incluyendo los complementos personales, por los motivos y tiempos siguientes:

- a. En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- b. En caso de nacimiento de hijo, de enfermedad grave que requiera hospitalización y/o intervención quirúrgica (ambulatoria o sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario), muerte de cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres de los dos cónyuges pareja de hecho, nietos, abuelos o hermanos, 3 días, que se pueden ampliar de 2 días más siempre que el trabajador tenga que hacer un desplazamiento a este efecto de más de 200 kilómetros.
- c. Por traslado del domicilio habitual, 1 día.
- d. Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo indispensable.
- e. Por boda de los padres, hijos y hermanos (afinidad (incluida pareja de hecho) o consanguinidad), 1 día.
- f. Para asistir a exámenes finales de carácter académico u oficial, las horas necesarias. Se tiene que aportar la justificación administrativa pertinente.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Se acuerda que se pueden ampliar los 5 días de licencia que prevé el apartado b) de este artículo. A este efecto, hace falta que el trabajador afectado lo solicite, de forma fehaciente, y que justifique posteriormente esta necesidad. Estos días de más son a cuenta del periodo de vacaciones.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará a lo que dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

Justificación de las licencias:

Hace falta que el trabajador avise cuanto antes mejor a su jefe inmediato, con el fin de adoptar las medidas necesarias y facilitar al trabajador la licencia o el permiso oportunos.

Para obtener la licencia por matrimonio hace falta que el trabajador la solicite con 15 días de tiempo como mínimo con respecto a la fecha de comienzo de la licencia, con el fin de no estorbar el funcionamiento de los servicios.

El trabajador tiene que presentar la justificación fehaciente.

3.- Descuento en compras

Hay que proceder de la manera siguiente:

a. Las compras se tienen que hacer, como mínimo, 2 días a la semana. Si coincide con un día festivo, se tiene que trasladar al día inmediatamente posterior (excepto sábados).

b. Solamente las puede hacer el personal de la empresa.

c. El cobro tiene que ser efectuado por el empresario o por el personal responsable delegado exclusivamente por él.

d. Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.

e. El horario de las compras tiene que ser convenido entre la empresa y los trabajadores.

Hay que someter a la Comisión mixta del Convenio las posibles discrepancias que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores.

4.- Horas extraordinarias

a. Quedan suprimidas las horas extraordinarias. En la medida en que estas horas se consideren necesarias, hay que recurrir a las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que prevé la ley.

b. Hay que formalizar obligatoriamente las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Hay que aplicar el mismo supuesto en el caso de riesgo de pérdida de mercancías.

c. Hay que mantener, siempre que no sea posible utilizar las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que prevé la ley, las horas extraordinarias que hagan falta por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, que resulten de la actividad de la empresa, incluidas en el ámbito funcional. No obstante, se tienen que compensar preferentemente con tiempo de descanso.

De conformidad con la facultad prevista en el artículo 35.4 del Estatuto de los trabajadores se acuerda la realización de las jornadas festivas de apertura autorizada por la autoridad competente.

El tiempo trabajado tiene la consideración de horas extras. Hay que pagar las horas extraordinarias, sea cuál sea su carácter, de acuerdo con lo que establece este Convenio colectivo.

Para que se pueda aplicar lo que se pacta en el artículo anterior, las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar mensualmente y de una manera nominativa al Comité de empresa o a los Delegados de personal la información sobre el número de horas extraordinarias hechas, con especificación de las causas.

Las empresas y los Comités o los Delegados de personal tienen que determinar el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias y lo que prevé el apartado anterior.

Hay que registrar día a día el cumplimiento de horas extraordinarias, tal como establece el artículo 35.5 del Estatuto de los trabajadores y totalizar el número semanalmente. Hay que entregar al trabajador una copia del resumen semanal en el informe correspondiente.

Para los años de vigencia del Convenio el precio de la hora extra será el que figura en el apartado 1 del presente Anexo Tablas salariales.

5.- Antigüedad

El complemento personal de antigüedad dejará de devengarse a partir del día 1 de enero de 2017 y quedará sustituido por el plus vinculación en la empresa, con la cantidad abonada hasta fecha 31 de diciembre de 2016.

Este plus vinculación no será compensable ni absorbible y se revalorizará con el incremento pactado en el presente Convenio, aplicándose al salario mensual y a las pagas.

6.- Recuperación del 15º festivo

A efectos de días de trabajo, el decimoquinto festivo oficial no es recuperable. En el caso de su supresión los trabajadores tienen que disponer, individualmente, de 1 día de permiso retribuido, equivalente a 8 horas de reducción horaria anual. Por lo tanto, comporta una reducción y/o descuento de 8 horas de la jornada anual pactada (equivalente a 1 día menos del total de días efectivos de trabajo anual).

7.- Empleo

Durante la vigencia de este Convenio, las empresas incluidas en su ámbito funcional tienen que generar contrataciones fijas en un número no inferior al 80% del volumen de empleo temporal existente a la firma del Convenio, ya sea por transformaciones o por nuevas contrataciones, con independencia del empleo fijo existente. Las empresas tienen que facilitar a la representación de sus trabajadores el correcto seguimiento de la evolución del empleo y los porcentajes de cumplimiento anual.

8.- Inventarios

Las empresas afectadas por este Convenio tienen que disponer, con el fin de controlar y hacer un seguimiento adecuado de la pérdida desconocida, la elaboración de inventarios según las costumbres o la periodicidad implantadas en cada empresa.

Con esta finalidad, las empresas tienen la facultad de hacer variar el horario de trabajo prolongar la jornada por el tiempo que haga falta. La elaboración de inventarios tiene que ser retribuida o compensada con tiempo de descanso, de acuerdo con los pactos suscritos entre las empresas y sus Comités o los Delegados de personal respectivos.

9.- Personal con la capacidad disminuida

Las empresas tienen que dar al personal que tenga una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual trabajos adecuados a sus condiciones y le tienen que respetar el salario que tenía acreditado antes de pasar a esta situación.

10.- Retirada del permiso de conducir

CVE-DOGC-B-23059028-2023

En el supuesto que a un chófer le sea retirado temporalmente el permiso de conducir a consecuencia de una infracción administrativa derivada del estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, la empresa lo tiene que destinar durante el tiempo de retirada del permiso de conducir a otros trabajos que no exijan el permiso de conducir, sin perjuicio de la categoría profesional y el salario. El chófer tiene que disfrutar de este mismo beneficio en todas las circunstancias de la misma naturaleza o de una naturaleza parecida, siempre que se demuestre que no es culpable voluntariamente.

11.- Complemento personal 22 convenio

Se mantiene como complemento ad personam, de naturaleza personal, el complemento que establece el Convenio mencionado, como consecuencia de un cambio de clasificación profesional y niveles salariales, para respetar las posibles diferencias salariales que se hubieran producido a causa de estas modificaciones.

12.- Ropa de trabajo

La empresa tiene que proveer obligatoriamente a los trabajadores regidos por este Convenio a quienes corresponda de uniforme y otras piezas conocidas y típicas que el uso aconseja para llevar a cabo las diversas actividades, en concepto de utensilios de trabajo.

El abastecimiento de esta ropa se tiene que hacer al empezar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, y la cantidad tiene que ser de 2 prendas de ropa. Se tiene que reponer en años sucesivos la ropa que lo necesite.

Las piezas recibidas sólo se pueden utilizar durante la ejecución del trabajo. Cada trabajador es responsable de los desperfectos.

En las empresas donde hay puestos de trabajo en cámaras frigoríficas o de peligrosidad, la ropa de trabajo tiene que ser la regulada por la legislación vigente.

13.- Complemento funcional de mando y nuevas funciones

Se mantiene el complemento funcional de mando que tiene que ser percibido por aquellos dependientes de sección que tengan confiada la responsabilidad de la sección y tengan bajo su mando otros empleados. La cuantía de este complemento tiene que garantizar que la percepción de estos trabajadores se equipare a la fijada para el grupo 3, nivel 3.

El personal adscrito al grupo 4, nivel 2, a quienes la empresa confíe expresamente, de una manera habitual, funciones de responsabilidad de segundo jefe de planta en plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados, también tiene que percibir un complemento de mando que garantice una percepción que lo equipare con el grupo 4, nivel 1.

El mismo tratamiento se tiene que hacer a las auxiliares de caja a quien las empresas asignen expresamente, de una manera habitual, funciones de responsabilidad de coordinadoras de cajas plantas de ventas de más de 1.500 metros cuadrados. Estas auxiliares tienen que percibir un complemento funcional que garantice una percepción que las equipare con el grupo 4, nivel 1.

Los pluses que actualmente abonan las empresas por estos cometidos funcionales son absorbibles y compensables hasta donde lleguen los complementos descritos más arriba, respetando lo que establece al respecto el artículo 5.2 del presente convenio.

Anexo 3

Provincia de Girona

1.- Tablas salariales 2022-2025

El plus personal de vinculación establecido en el Convenio provincial se incrementará en los mismos porcentajes previstos en el presente Convenio. El personal que esté dado de alta en la empresa a partir del 31 de diciembre de 1994 no tiene derecho a percibir este plus de vinculación.

2.- Licencias retribuidas

En los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica o defunción, de ascendientes o descendientes de primer grado, cónyuge o personas vinculadas por una relación de pareja de hecho, las personas trabajadoras tienen que disponer de un máximo de cinco días de licencia, si bien tienen que acreditar la gravedad y la necesidad de su caso para que les sean remunerados los días que excedan de lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

En los casos de hospitalización de un familiar de 1º grado, la licencia mencionada, podrá ser disfrutada, en forma diferida, dentro de los 10 días naturales siguientes al inicio del hecho causante.

Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Todas las personas trabajadoras podrán ir al médico o acompañar a un familiar (hasta 2º grado) cuando sea necesario, siempre y cuando después se recupere el tiempo invertido en estos asuntos; con la excepción de la realización de visitas concertadas a médicos especialistas por parte de los propios trabajadores, supuesto en el que no será necesario recuperar las horas invertidas.

Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido con el objeto de participar y asistir a la celebración de matrimonio de familiares de primero y segundo grado por la vía de consanguinidad y de primer grado por la vía de afinidad.

En los casos de enlace mencionados, el/la trabajador/a, podrá disfrutar, habiéndolo solicitado, de un máximo de 3 días de permiso no retribuido.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará a lo que dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

3.- Venta de artículos a precio especial

Las personas trabajadoras tienen derecho a adquirir de la empresa donde presten servicio, los artículos o productos destinados exclusivamente a su uso personal, con el descuento convenido en el texto del Convenio, y hasta un límite máximo de 500 euros de compra mensuales por trabajador; quedarán excluidos de este derecho aquellos productos que ya tengan sobre su precio cualquier tipo de descuento.

4.- Jornada de trabajo

Descanso semanal de un día y medio que, en caso de necesidad, en zonas turísticas de la provincia, durante el periodo comprendido entre el Domingo de Ramos y el 31 de octubre, podrá fraccionarse de manera que, con independencia del día correspondiente al domingo, cada persona trabajadora descanse durante media jornada otro día laborable de la semana.

En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se tendrá que compensar a las personas trabajadoras que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana.

En la jornada continuada se establece un descanso de 25 minutos para tomar un refrigerio, que se tiene que computar como trabajo efectivo. Se considerará jornada continua a partir de cinco horas y media seguidas de trabajo, en relación a lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores. El tiempo mínimo de reposo en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos (1'30 horas).

CVE-DOGC-B-23059028-2023

En la aplicación del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, las empresas pueden disponer de la distribución irregular de la jornada a lo largo de 90 horas anuales, de las cuales 45 las tiene que distribuir directamente la dirección empresarial; la distribución de las restantes se tiene que pactar con la representación social o bien con las personas trabajadoras afectadas, en el supuesto de que la representación social esté ausente.

La distribución de jornada, que en ningún caso comportará una jornada superior a 9 horas, tendrá que ser comunicada a los afectados con una antelación mínima de 10 días naturales.

Todo ello sin perjuicio que, por acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores/oras, pueda modificarse el número de horas en cómputo anual en distribución irregular de la jornada.

Se entiende como trabajo nocturno el que se realice entre las 22h. y las 6h. de la mañana. Su retribución será la del Convenio, incrementada en un 25%.

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

5.- Ascensos

Las vacantes que se produzcan en la empresa tienen que ser cubiertas preferentemente por las personas trabajadoras del puesto de trabajo inferior inmediato, por orden de antigüedad en la empresa, si las personas trabajadoras demuestran su capacidad, que en todo caso será valorada por la dirección empresarial.

Las pruebas de capacidad las tiene que organizar la empresa, y tienen que informar de la ejecución y de los resultados a los representantes de los trabajadores/as.

6.- Festividades

Con respecto a las festividades, tiene que ser norma reguladora el calendario oficial vigente aprobado por la Generalidad de Cataluña para cada año, con la inclusión de las fiestas locales también aprobadas por la Generalidad.

Si estas fiestas ocurren en día de mercado semanal y se trabaja, las horas que se ha trabajado se tienen que abonar añadiendo un 35% del precio de la hora convencional.

Los centros de trabajo que habitualmente no trabajan los domingos y lo hagan puntualmente, las horas que se han trabajado (si se hacen fuera de la jornada laboral semanal) se tienen que abonar añadiendo un 30% del precio de la hora convencional.

Las empresas pueden pactar con su personal cualquier fórmula que signifique una mejora en el precio de estas horas, o bien, pueden compensarlas con tiempo de descanso.

7.- Plus por conocimiento de idiomas

Las personas trabajadoras con conocimientos acreditativos, ante la empresa, de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento sea requerido y pactado con la empresa, tienen que percibir un aumento del 10% de su salario base por cada idioma o lengua que acrediten conocer y que se requiera para el ejercicio de su trabajo.

8.- Contratación

Las empresas afectadas por el presente Convenio pueden contratar personas trabajadoras de acuerdo con las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente y de acuerdo con las previsiones del presente Convenio.

Se encomienda a los representantes legales de los trabajadores/as el hecho de velar por el cumplimiento de todo aquello que las leyes establezcan en materia de contratación. Por ello, tienen que conocer trimestralmente la situación y las previsiones de contratación laboral de la empresa. Igualmente, en uso de sus funciones, los representantes legales de los trabajadores/as tienen que exigir la observancia de los derechos y obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo.

Contratos formativos: El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional únicamente se podrá concertar con aquellos que estén en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior. El salario de los aprendices viene fijado en las tablas salariales que figuran en el anexo de este Convenio y los importes corresponden a 34 horas semanales efectivas de trabajo.

Seguimiento de los contratos de puesta a disposición: Las empresas de trabajo temporal (de ahora en adelante ETT) están obligadas a poner a disposición de la Comisión mixta copia de los contratos que establezcan con las empresas del sector.

Esta Comisión tiene que valorar las causas y las circunstancias de la firma de contratos, y hará el seguimiento de los contratos para evitar actuaciones fraudulentas.

Las personas trabajadoras contratadas por ETT que presten sus servicios en empresas vinculadas a este Convenio, tienen que percibir el salario que les correspondería en el nivel del empleo que ejerzan en el sector, incrementado con un plus de eventualidad de un 10%.

Se establece un periodo de prueba para todos los contratos indefinidos de 6 meses. A partir del primer día del tercer mes del periodo de prueba si la empresa decide finalizar la relación contractual indemnizará al trabajador con 10 días por año trabajado.

En empresas de menos de 25 trabajadores estará en aquello que dispuso el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores.

9.- Ropa de trabajo

Las personas trabajadoras que haga falta, la empresa los tiene que proveer obligatoriamente de uniformes, zapatos, u otras prendas de ropa, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas típicas para la realización de las diferentes y varias actividades que el uso aconseja.

La provisión de estas prendas de ropa se tiene que hacer cuando empieza la relación laboral entre la empresa y la persona trabajadora en el número de dos piezas, que se renovarán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos la mitad.

10.- Dietas

El personal que dentro de su jornada laboral se desplace de su centro de trabajo por motivos de trabajo tiene que ser indemnizado por los gastos que justifique.

Cuando por necesidades de trabajo las personas trabajadoras se tengan que desplazar en vehículo propio recibirán una indemnización de 0'19 euros por kilómetro.

A efectos de la contabilización de los gastos de desplazamientos se entenderá que se produce este cuando al trabajador afectado se le ordene la prestación del trabajo en un centro diferente al habitual y siempre que represente más de 10 kilómetros y en un municipio diferente. Este artículo no afectará al personal contratado como plantilla flotante o itinerante. Las partes podrán establecer mediante pactos individuales otras formas de compensar estos gastos.

11.- Horas extraordinarias

La realización de estas horas tiene que ser voluntaria y de conformidad con todo aquello que prevé la legislación vigente.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Las horas extraordinarias pueden ser abonadas o compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido; en caso de que se abonen, el precio tiene que ser el que resulte de aplicar un 30% a la hora ordinaria, la cuantía de la cual se refleja en el punto 1 del presente anexo.

Durante la vigencia del Convenio, y sin perjuicio de lo que puedan pactar las empresas con sus trabajadores, el 50% de las horas extraordinarias que se hagan se tiene que compensar con periodos de descanso retribuido.

12.- Plus de responsabilidad

Las personas trabajadoras que de manera habitual tengan encomendadas funciones propias de una categoría superior tienen que percibir un plus cuantía, el cual tiene que ser el resultado de incrementar en un 15% su salario base.

13.- Formación

Para la formación profesional de las personas trabajadoras se destinan, dentro del horario laboral, 80 horas anuales, de las cuales la mitad tienen que ser retribuidas por la empresa como si se tratara de la prestación de trabajo efectivo.

14.- Protección a la maternidad

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

El ejercicio de lo mismo, se efectuará sin perjuicio del funcionamiento del centro de trabajo. En situaciones en que una persona trabajadora solicite por escrito la reducción de jornada legalmente prevista, la concreción del horario y su determinación corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo y/o dentro de los turnos de trabajo existentes en la empresa.

En el supuesto en que un mismo centro de trabajo lo soliciten varias personas trabajadoras, tendrá preferencia la primera petición. Si no hubiera posibilidades en razón de funcionamiento de acceder a las peticiones de reducción legal de jornada, la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora un cambio de funciones habituales en el centro de trabajo actual o en otro centro, aunque esté en diferente municipio, que permita satisfacer las necesidades de petición de jornada y durante el periodo solicitado, sin que en ningún caso, este cambio de funciones habituales pueda representar un perjuicio de su dignidad personal, económica o categoría profesional, respetándose, en todo caso, aquello previsto en el artículo 39 ET. Los supuestos antes mencionados, se tendrán que entender en beneficio del peticionario/a, y en ningún caso, perjudicarán el derecho a que los asista previsto en el artículo 37 ET.

Lactancia: Se podrá acumular el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad, equivalente a 14 días laborables que se podrán disfrutar a continuación del periodo de baja por maternidad, siempre que el trabajador/a lo solicite. Esta petición tendrá que ser solicitada a la empresa con una antelación mínima de un mes. En las empresas de menos de 20 personas trabajadoras las partes podrán llegar a acuerdos para el ejercicio de este derecho. En todo caso se respetarán los acuerdos que existan en esta materia, que mejoren las condiciones pactadas en el presente artículo.

15.- Plus mantenimiento de máquinas

Creación del plus de utilización y mantenimiento de máquinas elevadoras y transporte de almacén. Este plus lo recibirán aquellas personas trabajadoras que, de forma específica y habitual, utilicen para su trabajo máquinas elevadoras y transporte de almacén que cuiden de la vigilancia del mantenimiento y hagan un uso adecuado de la máquina que utilice. Su importe, para la vigencia de este Convenio, es de 19,00 € mensuales brutos y se actualizará conforme los porcentajes previstos en el artículo 18 del presente convenio.

16.- Comisiones

Las empresas, cuando en función de las ventas fijen porcentajes de comisión para las personas trabajadoras, tienen que dar a conocer las tablas de porcentajes a los representantes legales de los trabajadores/as o, si no hay, a las personas trabajadoras interesadas. La cuantía y los otros criterios para la aplicación de las comisiones se tienen que negociar anualmente en función del conjunto de circunstancias que conforman la situación y la realidad del negocio.

17.- Permiso no retribuido

Las personas trabajadoras vinculadas en el presente Convenio dispondrán de un máximo de tres días laborables en el año sin derecho a retribución que podrán dedicar a asuntos propios sin ninguna más justificación, y que incluso pueden disfrutar de una sola vez pero de ninguna manera se utilizarán para ampliar periodos de vacaciones ni como puente entre días festivos, excepto en el caso de conformidad de la empresa.

Anexo 4

Provincia de Tarragona

1.- Tablas salariales 2022-2025

2.- Licencias retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a licencia retribuida, en los supuestos siguientes, previa comunicación en la empresa con la debida antelación y posterior justificación:

a. Veinte días naturales en caso de matrimonio, siempre que se acredite una antigüedad mínima en la empresa de un año. En el caso de no reunir el requisito de antigüedad, la licencia tiene que ser de 15 días. El mismo derecho tendrán las parejas de hecho, que acrediten documentalmente dos años de convivencia, desde la fecha del registro en un organismo oficial, con fecha posterior a la publicación del presente convenio.

b. Diez medios días para examen de carnet de conducir.

c. La empresa concederá, sin embargo, permisos para exámenes que tengan lugar en organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre que se justifique previamente y posterior a su asistencia a estos exámenes.

d. Durante dos días por deceso, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, así como de la pareja de hecho debidamente inscrita en un Registro de un organismo oficial. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 80 kilómetros, se ampliará hasta tres días más.

e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f. Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos de los trabajadores. En los casos de matrimonio de familiares de 2º grado, un día y, como máximo, dos veces al año.

g. Quién por razones de guarda legal, cuide directamente de algún menor de doce años o de un disminuido físico o psíquico que no ejecute ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de esta.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará a lo que dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

3.- Maternidad y excedencias

Excedencias, por cuidado de familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto naturales como adoptados o en los supuestos de acogimiento simple como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para cuidar de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no se puedan valer sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, que periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. Cuando menos, si dos o más trabajadores de la misma empresa tuvieran este derecho, por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo ello, en la forma y condiciones que establece el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Reducción de jornada por motivos familiares:

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente, en los casos de parto múltiple.

Este permiso se podrá disfrutar indistintamente por la madre o el padre en caso de que los dos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, como mínimo, un octavo y como máximo, la mitad de su duración.

Tendrá el mismo derecho quien tenga cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del ET, corresponderá a los trabajadores, dentro de su jornada ordinaria y diaria de trabajo.

Los trabajadores, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de forma consensuada con la empresa. En defecto de acuerdo, podrán disponer de este derecho, en el marco de su jornada ordinaria de trabajo.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Cuando menos, si dos o más trabajadores de la misma empresa tuvieran este derecho, para el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Todo ello, de acuerdo en lo establecido en los artículos 37 y 48 del Estatuto de los trabajadores.

4.- Descuento en compras

Los trabajadores disfrutarán del descuento en compras establecido en el presente convenio, en las compras, solamente de productos de alimentación que hagan en el centro donde prestan servicios. Hay que proceder de la manera siguiente:

- Las compras se tienen que hacer, como mínimo, 2 días a la semana. Si coincide con un día festivo, se tiene que trasladar al día inmediatamente posterior (excepto sábados).
- Solamente las puede hacer el personal de la empresa.
- El cobro tiene que ser efectuado por el empresario o por el personal responsable delegado exclusivamente por él.
- Se establece el derecho de la empresa a revisar los paquetes cuando lo considere oportuno.
- El horario de las compras tiene que ser convenido entre la empresa y los trabajadores.

Hay que someter a la Comisión mixta del Convenio las posibles discrepancias que puedan surgir entre la empresa y las personas trabajadoras.

5.- Complementos por desplazamiento

Cuando un trabajador es destinado por la empresa a otro centro de trabajo, y se encuentra alejado más de 2 kilómetros del núcleo urbano de la localidad donde normalmente presta sus servicios, la empresa se obliga a pagarle el importe del billete, si hay transporte público para desplazarse y el horario es coincidente hasta media hora. Si no se dan las dos condiciones anteriores, la empresa le tiene que abonar, en concepto de kilometraje, y si utiliza vehículo propio, 0,19 euros por kilómetro. El tiempo invertido que rebasa la media hora se tiene que computar como tiempo trabajado.

6.- Fomento de la contratación indefinida

Las empresas se comprometen a conseguir el 70% de empleo estable, a nivel del sector, durante el periodo de vigencia del convenio.

7.- Ascensos

La persona trabajadora con el puesto de trabajo de mozo/a tiene derecho a ascender a la categoría de mozo/a especializado/a, cuando acredite dos años de servicio realizando tareas que requieran especialización.

Entre el personal con el puesto de trabajo de auxiliar administrativo se tienen que revisar las posibilidades de ascenso cuando lleven cuatro años en este puesto de trabajo.

Cuando se produzcan vacantes a la empresa, tendrán preferencia los trabajadores fijos de la empresa del puesto de trabajo inferior.

Estas personas trabajadoras tendrán que tener las aptitudes que se requieran por el puesto de trabajo, y tendrán que realizar las pruebas de capacidad que proponga y controle la empresa. Estas pruebas tendrán en cuenta la experiencia, la preparación, la formación y la antigüedad, acreditadas.

8.- Inventarios

Todas las horas motivadas por la realización de inventarios se considerarán horas extraordinarias.

9.- Tablón de anuncios

Las empresas facilitarán en cada centro de trabajo un tablón de anuncios de medidas normales para exponer notas de interés laboral o sindical; eso sólo en las empresas que por prescripción legal tienen Delegados de personal o Comités de empresa.

10.- Jornada laboral

CVE-DOGC-B-23059028-2023

El descanso tiene que ser de día y medio continuado.

Con el acuerdo de la empresa y las personas trabajadoras, se podrán acumular el medio día de descanso semanal con el fin de disfrutarlos en otro momento del ciclo, no superior a cuatro semanas. Este descanso no podrá ser sustituido por una compensación económica.

En casos excepcionales, y con la comunicación previa al Comité de empresa, a los Delegados de personal, o, en su defecto, a los propios trabajadores, con 5 días de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepcionalidad. En cuanto al momento de su disfrute, se tiene que compensar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

11.- Tiempo destinado a formación

Cuando un empresario envíe a una persona trabajadora a realizar un curso de formación o de perfeccionamiento, este se tiene que realizar dentro de la jornada laboral. De lo contrario, tienen que ser abonadas como trabajadas.

12.- Preavisos en los contratos de duración determinada

Cuando el contrato de duración determinada sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra parte la finalización de este con una antelación mínima de quince días.

La falta de preaviso comportará el abono de los días dejados de preavisar por la parte que lo incumpla.

13.- Plus de vinculación

Este plus tiene carácter de complemento personal, sólo para aquellos trabajadores que lo tengan reconocido por convenio anterior a 1997, sin ser compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte por el salario base.

14.- Dietas

Las personas trabajadoras por este concepto tienen que percibir los gastos normales justificados.

15.- Ropa de trabajo

La empresa tiene que entregar a la totalidad del personal dos prendas de ropa de trabajo el año, como mínimo, adecuado a la función que cada uno realiza. Se tiene que renovar a razón de una cada seis meses, y con la obligación para el personal de utilizar esta ropa.

En los casos de trabajos específicos como los del interior de las cámaras frigoríficas tiene que existir la ropa necesaria y de uso común para que el personal que tenga que permanecer dentro pueda estar protegido debidamente.

Anexo 5

Provincia de Lleida

1.- Tablas salariales 2022-2025

2.- Licencias retribuidas

Uniones estables de pareja (Parejas de hecho)

Se reconocen los mismos derechos, permisos y licencias que a los matrimonios a las uniones estables de pareja debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación en la empresa del correspondiente certificado del registro de uniones de hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de escritura pública, otorgada conjuntamente ante notario, en la cual se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañado todo ello de una certificación de convivencia expedida por el ayuntamiento correspondiente.

Las parejas de hecho tienen derecho a disfrutar de quince días naturales de permiso retribuido por la constitución de pareja de hecho. A efectos de evitar un posible abuso de derecho sobre la presente materia, para la obtención del permiso tiene que haber, necesariamente simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud con la presentación del certificado o escritura pública y su efectivo disfrute, por lo cual no se tiene que atender la solicitud del permiso en caso, que entre la fecha de la obtención del certificado o formalización de la escritura pública y la petición en la empresa de los días de disfrute, haya más de 15 días naturales.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que estas parejas de hecho contraigan entre sí posterior matrimonio, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho, a estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad del mismo.

En ningún caso se puede reclamar el disfrute de este derecho para una nueva pareja de hecho si no han transcurrido 5 años desde el anterior disfrute, salvo el caso de defunción.

Los que a la firma de este Convenio tengan la consideración de unión estable de pareja, ya sea heterosexual u homosexual, hayan formalizado o no en escritura pública esta unión estable, no podrán disfrutar de los derechos que expresamente se establezcan en el presente artículo si el hecho causante ya se ha producido.

La presente equiparación, a efectos de lo que dispone el presente Convenio colectivo, no puede tener efectos retroactivos, y no permite reclamación por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma del mismo.

Para las licencias no reguladas en este punto se estará a lo que dispone el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

3.- Garantía de empleo

Durante la vigencia del presente convenio, el sector empresarial se compromete a transformar el 30% de la contratación eventual a contratación fija.

4.- Periodo de descanso

El personal que trabaje exclusivamente con pantallas de ordenadores, que no realicen otro tipo de trabajo durante la jornada de trabajo, tendrán derecho a un descanso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, sin necesidad de recuperar este tiempo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los horarios utilizados en las jornadas continuadas como descanso (el bocadillo) y otras interrupciones, en el supuesto que por la normativa legal o acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo, se entiendan incluidos en la jornada diaria de trabajo.

5.- Horas extraordinarias

Se limitarán al mínimo imprescindible. Cuando por necesidades imprevisibles se realicen, tendrán un incremento, ya esté en tiempo de descanso o bien en compensación económica, por acuerdo entre las partes, como mínimo del 75% sobre el precio/hora normal.

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Las horas en domingo, festivo o después de las diez de la noche, tendrán un incremento mínimo del 150% sobre el precio/hora normal. Cálculo de la hora ordinaria: Hora ordinaria= total retribuciones anuales/jornada anual.

6.- Promoción económica

El personal del grupo I, nivel 1 y grupo II, nivel 2, pasará a percibir el salario correspondiente al grupo II, nivel 1, cuando haga tres años que ocupan los referidos niveles, excepto los períodos previstos para los casos del artículo 24 del Estatuto de los trabajadores.

7.- Plus de vinculación

Las cantidades que en este momento se perciben por concepto de plus de vinculación (anteriormente antigüedad), se abonarán como plus personal, que no podrá ser absorbible ni compensable por otros conceptos.

8.- Dietas

Las cantidades no justificadas, en concepto de dietas, durante la vigencia del Convenio, serán las siguientes:

Desayuno: 2,00€

Comida: 7,47€

Cena: 6,85€

Dormir fuera de casa: 10,38€

9.- Gastos de locomoción

Aquellos trabajadores, que a petición de la empresa y de forma voluntaria, se desplacen con el vehículo propio, percibirán, durante la vigencia del Convenio, la cantidad de 0,19€ por kilómetro efectuado y justificado, así como el importe de los peajes de autopista.

10.- Plus de carga y descarga

Los conductores/as colaborarán activamente en la carga y descarga de las mercancías y aquellos que conducen vehículo con una carga máxima superior a 2.500 kilos percibirán, durante la vigencia del Convenio, un plus de 0,95€ por día trabajado.

11.- Ropa de trabajo

A los trabajadores que corresponda, de los comprendidos en este convenio, se los proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas de ropa, en concepto de utillaje de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las diferentes y varias actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de las mencionadas prendas de ropa se tendrá que hacer al empezar la relación laboral entre las empresas y trabajadores en el número de dos piezas, las cuales se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de aquellas.

12.- Excedencias

Excedencia para cuidar de familiares:

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años para cuidar de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desarrollen ninguna actividad retribuida.

En caso de excedencia tanto maternidad y paternidad natural, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, el periodo de excedencia empezará a contar a partir de la fecha del nacimiento o, si procede de la resolución judicial o administrativa. La duración máxima será de tres años. Este derecho constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y en caso de que los progenitores trabajen en la misma empresa, esta sólo puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. En caso de separación o divorcio este derecho lo tendrá lo que ejerza la custodia de los menores.

Cada hijo o familiar da lugar a un nuevo periodo de excedencia, y a la finalización del anterior.

En ambos casos el periodo de permanencia en esta situación computa a efectos de antigüedad. Durante el primer año se tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido el mencionado plazo, la reserva quedará sometida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

13.- Visitas médicas

La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas del trabajador o de sus familiares hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.

Anexo 1 - Tabla equivalencia categorías antiguos convenios provinciales Cataluña

Grupo 1	Barcelona	Girona	Tarragona	Lleida
	Director general (Grupo 1)	Titulado Grado Superior (Grupo 1)	Director/a (Grupo 0)	Titulado Grado Superior (Grupo 5 Nivel 1)
Director/a	Director división (Grupo 1)	Director administrativo (Grupo 2)		Titulado Grado Medio (Grupo 5 Nivel 2)
	Director área (Grupo 1)			Director (Grupo 5 Nivel 2)
Grupo 2				
			Jefe de administración (Grupo 5)	
Jefe departamento	Jefe departamento (Grupo 2)	Director administrativo (Grupo 2)	Jefe de compras (Grupo 5)	Jefe división (Grupo 4 Nivel 2)

CVE-DOGC-B-23059028-2023

			5)	
Jefe de servicio	Jefe de servicio (Grupo 1)	Jefe de personal, compras, ventas, [...] (Grupo 3 i Grupo 4)	Jefe de división (Grupo 5)	Jefe personal, compras, ventas, administración (Grupo 4 Nivel 2)
		Jefe departamento (Grupo 3)	Jefe de personal (Grupo 5)	
			Jefe de ventas (Grupo 5)	
	Coordinador red (Grupo 2)			
Jefe de área	Jefe sección (Grupo 3)	Jefe división (Grupo 3)	Titulado de Grado Superior (Grupo 4)	Titulado Grado Superior (Grupo 5 Nivel 1)
Jefe de zona	Jefe de ventas (Grupo 2)	Titulado Grado Superior (Grupo 1)	Titulado de Grado Medio (Grupo 4)	
Coordinador red	Jefe d'inspección (Grupo 3 Nivel 1)			
Grupo 3				
	Analista (Grupo 2)	Dibujante (Grupo 5)		
Técnico superior	Analista/programador (Grupo 3 Nivel 1)	Secretario/a de dirección (Grupo 3)		
Administrativo superior	Programador (Grupo 3 Nivel 2)	Viajante (Grupo 5)	Contable (Grupo 3)	Contable (Grupo 3 Nivel 1)
		Contable (Grupo 5)	Oficial Administrativo (Grupo 3)	Oficial Administrativo (Grupo 2 Nivel 1)
	Delineante (Grupo 3 Nivel 2)	Operador de máquinas informáticas (Grupo 5)	Programador (Grupo 3)	Comprador (Grupo 2 Nivel 1)
	Secretaria de dirección (Grupo 3 Nivel 2)			
		Oficial Administrativo (Grupo 6)	Secretario/a (Grupo 3)	
Secretario/a	Oficial Administrativo (Grupo 3 Nivel 3)	Telefonista (Grupo 7)	Auxiliar Administrativo (Grupo 2)	Administrativo (Grupo 2 Nivel 2)
Administrativo	Auxiliar Administrativo (Grupo 4 Nivel 2)	Auxiliar Administrativo (Grupo 7)		Telefonista (Grupo 1 Nivel 1)
Recepcionista	Operador/a (Grupo 4 Nivel 2)	Auxiliar de máquinas informáticas (Grupo 7)		Auxiliar Administrativo (Grupo 1 Nivel 1)
Grupo 4				
	Jefe de almacén (Grupo 2)			
Gerente	Inspector (Grupo 3 Nivel 2)	Jefe de almacén (Grupo 4)	Encargado reposición (Grupo 2)	Encargado general (Grupo 4 Nivel 1)
	Supervisor (Grupo 3 Nivel 1)	Encargado general (Grupo 3)		
Jefe de planta	Jefe de planta de < de 2,500 m ² y > de 1,500 m ² (G 3 N 1)	Jefe de grupo (Grupo 5)	Encargado establecimiento (Grupo 3)	Jefe de sucursal, supermercado (Grupo 3 Nivel 1)
Jefe de turno (Venta)	Jefe de planta de < de 1,500 m ² y > de 800 m ² (G 3 N 2)	Dependiente mayor (Grupo 5)	Encargado sección (Grupo 3)	Jefe de almacén i Grupo (Grupo 3 Nivel 1)
Jefes Sección	Encargado/a d'establecimiento de menos de 800 m ² (G 3 N 3)	Encargado/a sección caja (Grupo 5)	Encargado general (Grupo 3)	Encargado d'establecimiento (Grupo 3 Nivel 1)
	Encargado de Sección (Grupo 3 Nivel 3)	Encargado/a de establecimiento (Grupo 4)	Supervisor (Grupo 3)	Jefe de sección administrativa (Grupo 3 Nivel 1)
Jefe de planta	Subcapataz (Grupo 3 Nivel 3)			Jefe de sección (Grupo 3 Nivel 1)
Jefe de turno (Logística)	Capataz (Grupo 3 Nivel 2)			

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Jefe Sección	Subjefe almacén (Grupo 3 Nivel 1)			
Grupo 5				
Dependiente/a	Dependiente de sección (Grupo 4 Nivel 1)	Aparadorista (Grupo 6)	Dependiente Grupo 2)	Cajero/a (Grupo 3 Nivel 1)
Promotor/a	Cobrador (Grupo 4 Nivel 1)	Dependiente (Grupo 6)	Profesional ofici de 1 i de 2a (Grupo 2)	Vendedor (Grupo 2 Nivel 1)
Profesional establecimiento	Promotor (Grupo 3 Nivel 2)	Oficial de oficios diversos (Grupo 6)	Cajero/a (Grupo 3)	Oficial de 1a (Grupo 2 Nivel 1) i de 2a (Grupo 2 Nivel 2)
		Cobrador (Grupo 6)		Dependiente/a (Grupo 2 Nivel 1)
Ayud. sección	Reponedor (Grupo 4 Nivel 2)	Ayudante de oficios diversos (Grupo 7)	Auxiliar de caja (Grupo 2)	Ayudante (Grupo 1 Nivel 1)
Reponedor/a	Ayudante de sección (Grupo 4 Nivel 2)	Auxiliar de caja de 18 años o més (Grupo 7)	Ayudante/a (Grupo 2)	Reponedor (Grupo 1 Nivel 1)
Aux. Caja	Auxiliar de caja (Grupo 4 Nivel 2)	Operador de terminal de caja informatizada (Grupo 7)		Aparadorista (Grupo 3 Nivel 1)
Repartidor a domicilio				
Mozo especialista	Mozo especialista (Grupo 4 Nivel 1)			
Oficial especialista	Carretonero elevador, torero en plataformas de distribució	Mozo especializado (Grupo 7)	Mozo especialista / Torero (Grupo 2)	Mozo especializado (Grupo 2 Nivel 2)
Carretillero/a	(Grupo 4 Nivel 1)		Manipulador escorxador (Grupo 2)	
Operador/a				
Envasador/a	Envasador/a			Mozo (Grupo 1 Nivel 1)
Mozo	Mozo (Grupo 4 Nivel 2)	--	Mozo (Grupo 2)	Trabajadores sin experiencia (Grupo 1 Nivel 2)
				Trabajadores de 16 i 17 años (Grupo 1)
Conductor/Repartidor	Conductor/repartidor (Grupo 3 Nivel 3)	Conductor C i B	Conductor (Grupo 2)	--
Vigilante	Vigilante (Grupo 4 Nivel 1)	Vigilante (Grupo 7)	Vigilante	Vigilante (Grupo 2 Nivel 2)

Tablas salariales provincia de Barcelona

Anexo 2.1

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

	Tabla 2022				Tabla 2023				Tabla 2024				Tabla 2025			
	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF
Grupo 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
Grupo 3																
Nivel 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
Nivel 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
Nivel 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
Grupo 4																

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Nivel 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
Nivel 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
Nivel 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 caso de que el SIM sea superior a las tablas publicadas la Comisión paritaria actualizará a tablas el nuevo importe.

Tablas salariales Girona

Anexo 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
Grupo 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
Grupo 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
Grupo 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
Grupo 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
Grupo 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 caso de que el SMI sea superior a las tablas publicadas la Comisión paritaria actualizará a tablas el nuevo importe.

Tablas salariales provincia Tarragona

Anexo 4.1

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

Grupo I	Tablas 2022				Tablas 2023				Tablas 2024				Tablas 2025			
	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF
Personal limpieza																
Trabajador/a 16 años	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
Trabajador/a 17 años	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
Vigilante	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
Grupo II																
Auxiliar admón																
Auxiliar caja	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
Ayudante/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
Dependiente/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 matadero	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

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Mozo/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 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
Profesional oficio 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
Profesional oficio 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
Encargado/a reposición	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
Grupo III																
Contable, cajero/a																
Encargado establecimiento	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
Encargado/a sección	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
Encargado/a 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 admón.	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
Secretario/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
Grupo IV																
Titulado/a de grado medio																
Titulado/a de grado 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
Grupo V																
Jefede administración																
Jefe de compras	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
Jefe de división	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
Jefe 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
Jefe de ventas	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
Grupo 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 caso de que el SMI sea superior a las tablas publicadas la Comisión paritaria actualizará en tablas el nuevo importe.

Tablas salariales provincia Lleida

Anexo 5.1

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

Grupo V	Tablas 2022				Tablas 2023				Tablas 2024				Tablas 2025			
	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF	M	A	HE	HF

CVE-DOGC-B-23059028-2023

Nivel 1	Titulado de grado 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
nivel2	Titulado de grado medio	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
Grupo IV																	
Nivel 1	Encargado 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
Nivel 2	de personal, compras, y ventas Jefe de división y 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
Grupo III																	
Nivel 1	Jefe de sucursal, supermercado, almacén y grupo Jefe de sección. Contable, jefe de sección Administrativa Cajero, taquimecanógrafo e idiomas extranjeros Encargado de establecimiento, dibujante, rotulista	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
Grupo II																	
Nivel 1	Vendedor, viajante, oficial 1º, oficial administrativo, dependiente, 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
Nivel 2	Vigilante, portero, mozo, especializado	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
Grupo I																	
Nivel 1	Ayudante, auxiliar administrativo, telefonista, ayudante montaje, ayudante cortador, oficial 2º mozo, chófer, reponedor/abastador, personal de limpieza	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
Nivel 2	Trabajadores sin experiencia en el sector De 18 a 20 años	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
Nivel 3	Aprendices de 16 a 17 años	933,33	14.000,00	--	--	1.008,00	15.120,00	--	--	1.028,16	15.422,40	--	--	1.048,72	15.730,85	--	--

(*) En caso que el SMI sea superior a las tablas publicadas la Comisión paritaria actualizará entablas el nuevo importe.

(23.059.028)