



RESOLUCIÓ de 28 de maig de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000585011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000585011994), subscrit, d'una banda, per l'Associació de fabricants de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, i de l'altra, per CGT, FETICO i CCOO, el dia 7 d'abril de 2026, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

–1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 17000585011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Girona.

–2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Pau Rich Sanglas

Transcripció literal del text original signat per les parts:
Conveni col·lectiu de treball de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona

Capítol 1. Disposicions general

Article 1. Àmbit funcional

Els pactes del present Conveni obligaran a la totalitat de les empreses i treballadors de les activitats laborals de Xocolates, Bombons i Caramels de la província de Girona, incloent-hi l'activitat de fabricació de productes dietètics on la matèria bàsica sigui la xocolata o el caramel.

El present Conveni està firmat pels sindicats CGT, FETICO i CCOO i per l'Associació de Fabricants de Xocolates, Bombons i Caramels de la Província de Girona.

Article 2. Àmbit territorial

L'eficàcia territorial del present Conveni comprèn els límits de la província de Girona, restant per tant afectats tots els centres de treball situats dins dels esmentats límits.

Article 3. Àmbit personal: Es regeixen per les disposicions d'aquest Conveni tots els treballadors que en aquest moment, o en el futur, treballin en les empreses compreses en

els límits assenyalats, qualsevol que sigui la seva categoria professional o el caràcter de les seves relacions laborals.

Article 4. Àmbit temporal

La durada del present Conveni serà de dos anys a partir del dia 1 de gener del 2026 i fins el 31 de desembre del 2027.

Article 5. Absorció, compensació

Totes les millores econòmiques establertes en el present Conveni, seran compensables i absorbibles fins on arribin els augments, incentius plusos i millores voluntàries que hi hagin a cada empresa i amb aquelles que puguin ser establertes mitjançant disposicions legals promulgades en el futur.

Article 6. Garantia “ad personam”

Es respectaran aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat, mantenint-se estrictament “ad personam”.

Capítol 2

Article 7. Jornada i condicions econòmiques

El personal comprès dins del present Conveni, i pels anys 2025 i 2026, tindrà una jornada de 40 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, amb un màxim de 1.776 hores a l'any. Aquestes hores es podran fer tant en jornada continuada com en jornada partida, podent-se distribuir a cada empresa o centre de treball de la forma que convingui a les necessitats de la campanya. Els límits d'aquesta distribució són els establerts per l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses que des de l'1 de gener del 2005 estiguin computant dins de la jornada de treball el període de descans dedicat a l'entrepà, tenen l'obligació de seguir mantenint aquest acord.

Article 8. Hores extraordinàries

Quan per la bona marxa de l'empresa, en quant a la producció, sigui necessari que el personal realitzi hores extraordinàries, respectant sempre que són de lliure acceptació per part del treballador, aquestes es pagaran, com a mínim, un 25% per sobre dels imports salarials que consten a les taules annexes. De comú acord, empresa i treballadors podran acordar compensar les hores extraordinàries per descans, dins del mateix any, i amb el mateix valor en temps que en compensació salarial.

Es considerant com a hores extraordinàries estructurals les realitzades pels següents conceptes:

- Manteniment d'instal·lacions.
- Períodes punta de producció.
- Absències imprevistes.
- Canvis de torn.

S'entén que aquesta relació és a títol enunciatiu i no exclusiu.

La cotització a la Seguretat Social es farà de conformitat amb la normativa vigent en cada moment.

Article 9. Complementos a prestacions de la Seguretat Social

a. Malaltia Comuna i accident no laboral: en cas d'I.T. derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa abonarà, a partir del 21è dia de baixa i fins les

36 setmanes, un complement a les prestacions de la Seguretat Social consistent entre la diferència entre el Salari Base, el Plus Personal i el Plus Conveni que cobri cada treballador i la prestació de la Seguretat Social. El salari a computar resultarà del promig salarial dels darrers 12 mesos de treball immediatament anteriors a la baixa, per 365 o 360 dies depenent del salari que cobri cada treballador. Si porta menys d'un any d'antiguitat, el càlcul s'efectuarà d'acord amb el salari que cobri des de l'inici a l'empresa.

b. Accident de Treball i Malaltia Professional: En els supòsits d'I.T. derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa complementarà la prestació que abona la Mútua fins el 100% de la base reguladora des del primer dia de la baixa i fins el dia de l'alta de l'accident, amb el màxim legal de 18 mesos. La base reguladora diària a complementar per l'empresa serà la que surti de dividir la suma de les bases reguladores dels 12 mesos complerts immediatament anteriors al dia de la baixa per 365 ó 360, depenent que el salari que cobri el treballador sigui diari o mensual, respectivament. En cas de que el treballador pateixi l'accident quan porti menys d'un any d'antiguitat a l'empresa, la quantitat a complementar per l'empresa sortirà de sumar tot el salari percebut pel treballador des del primer dia de feina dividint-lo pels dies treballats fins el dia de l'accident.

Article 10. Vacances

Tot el personal inclòs dins del present Conveni realitzarà unes vacances anuals retribuïdes de 30 dies naturals. De comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es pactarà anualment el període a realitzar les esmentades vacances, podent-se fraccionar la seva realització. Les parts es remeten íntegrament a l'article 38.3 del E.T. pels casos que allà es contemplen. En cas de desacord, les empreses han de preavisar als treballadors amb quinze dies d'antelació a l'inici del període de vacances. El personal que porti 16 anys d'antiguitat o més, gaudirà d'un dia més de vacances a realitzar durant l'any.

Capítol 3

Article 11. Permisos i llicències

Avisant a l'empresa amb l'antelació possible, el personal pot deixar d'assistir a la feina, sense perdre el salari, durant els dies o períodes de temps que s'indiquen tot seguit:

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni.
- b) 3 dies naturals en cas de mort de familiars, incloses les parelles de fet degudament acreditades, de primer grau d'afinitat o consanguinitat. Aquest permís es veurà ampliat en 1 dia més si hi ha desplaçament fora de la província de Girona, i en 3 dies més si el desplaçament és fora de Catalunya.
- c) 2 dies per la mort de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís es veurà ampliat en 1 dia més si hi ha desplaçament fora de la província de Girona, i en 3 dies més si el desplaçament és fora de Catalunya.
- d) 3 dies naturals per naixement d'un fill. Aquest permís es veurà ampliat en 1 dia més si el naixement es produeix fora de la província de Girona, i en 3 dies més si es produeix fora de Catalunya.
- e) 5 dies per accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent a les anteriors, que convisqui

amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

f) 2 dies naturals per canvi de domicili.

g) Pel temps estrictament necessari per a la gestió i/o tramitació de documents oficials, tals com el D.N.I., passaport, carnet de conduir, documents d'estrangeria, etc. El treballador, sempre que sigui objectivament possible, i per a poder gaudir d'aquest permís remunerat, haurà de preavisar a l'empresa de l'absència a la feina amb, almenys, 15 dies d'antelació

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

Les persones treballadores tindran dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat (g) equivalents a quatre dies a l'any que conformitat amb l'acord que hi hagi entre les empreses i els seus representants legals, aportant les persones treballadores, en el seu cas, l'acreditació del motiu de l'absència. En cas de matrimoni o canvi de domicili, el treballador té l'obligació de comunicar-ho a l'empresa, com a mínim, amb una anticipació de quinze dies laborables.

Respecte als punts b), c) i d), els treballadors podran fraccionar el seu gaudi. Aquest fraccionament haurà de ser sempre per dies complets, excepte acord exprés entre empresa i treballador.

Igualment els treballadors tindran dret, sense pèrdua de salari i per les hores que sigui estrictament necessari, a acudir a la consulta de l'especialista de la Seguretat Social que correspongui, o a un metge derivat per la mateixa Seguretat Social, sempre i quan acreditati que l'hora que li han donat els serveis de la Seguretat Social o l'Especialista derivat per la mateixa Seguretat Social, ha de coincidir forçosament amb la del seu horari laboral. En cas de que no s'acrediti aquesta circumstància, el treballador tindrà dret a absentar-se però sense dret a cobrar el salari corresponent. El treballador s'obliga a comunicar la sortida a l'especialista, tant si és amb dret de cobrar salari como si no, de seguida que en tingui coneixement.

En aquest mateix sentit, i només pels casos en que sigui possible, el treballador que sempre tingui el mateix torn de treball demanarà a l'organisme corresponent l'assignació d'un metge de capçalera que tingui horari de visita que no coincideixi amb el del seu torn.

Reducció de jornada per Lactància:

El treballador o la treballadora podrà exercir el seu dret a la reducció de la jornada per lactància d'un fill d'acord amb el que s'estableixi amb caràcter general en la legislació vigent, De mutu acord entre el/la treballador/a i el seu corresponent cap, comunicant al Departament de Recursos Humans, les hores establertes com a permís per la lactància es podran acumular en un permís retribuït, el gaudi serà immediatament després de la finalització del període de baixa per maternitat.

Descans per maternitat i per paternitat a temps parcial:

Els períodes de descans per maternitat i per paternitat, adopció o acolliment, preadopió o permanent, al que fa referència l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, en els termes establerts reglamentàriament.

Horaris de Treball: Criteris generals d'aplicació.

Els treballadors podran proposar a la Direcció de Recursos Humans adaptar o modificar el seu horari de treball, amb l'objectiu d'adaptar la distribució de la jornada diària de treball per dur a terme el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral,

sempre que no afecti negativament a l'organització del treball de la activitat o departament al que està adscrit, i es respecti el règim horari de la resta de treballadors que estiguin adscrits a la mateixa àrea d'activitat o formin part de l'equip.

Els treballadors víctimes de violència de gènere tindran dret, per fer efectiu la seva protecció o dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb reducció proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball.

Els treballadors podran acollir-se a un permís no retribuït per motius de guarda legal d'un mínim de 15 dies i un màxim de 3 mesos. S'ha de sol·licitar amb 15 dies de preavis, excepte els casos de urgent necessitat. Podrà sol·licitar aquest permís aquell treballador que reuneixi el requisit d'antiguitat d'un any a l'empresa. La concessió d'aquest permís estarà subjecte a les necessitats d'organització. Haurà de transcórrer un mínim de 12 mesos entre la finalització d'un permís no retribuït per motius de guarda legal i la sol·licitud d'un altre permís no retribuït per guarda legal.

Els treballadors podran acollir-se a una reducció de la jornada per raons de guarda legal d'un fill menor de 12 anys d'acord amb el que s'estableixi amb caràcter general en la legislació vigent.

Els treballadors es podran acollir a un reducció de jornada per motius de guarda legal d'un fill amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no porti a terme una activitat retribuïda, d'acord amb el que s'estableixi amb caràcter general en la legislació vigent.

Els treballadors podran acollir-se a un reducció de la jornada per cura d'un familiar directe, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valdre per si mateixos i no portin a terme activitat retribuïda.

En el cas de naixement de fills o filles prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de continuar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dos hores, amb la corresponent reducció proporcional del salari.

Els treballadors podran acollir-se a un reducció de la jornada per cura durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per una malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de ser cuidat directament, de forma continuada i permanent, d'acord amb el que s'estableixi de forma general en la legislació vigent.

Capítol 4. Retribucions

Article 12. Salari

Les retribucions del personal inclòs dins del present Conveni consisteixen en el Salari Base i el Plus Personal que figuren en l'annex del present Conveni, formant part integrant del mateix; ambdós conceptes es cobraran per dia natural.

En l'esmentat annex, hi consten els imports dels salaris per a l'any 2026 i 2027, pactant-se un increment salarial del 3,5% per al 2026 i del 3,5% per al 2027. Pel cas de que l'IPC a 31 de desembre del 2027 (sumant 2026 i 2027) superés el 7%, es produirà una revisió salarial per l'excés de l'esmentat 7 %, amb un màxim del 0,5%. Aquesta revisió no tindrà caràcter retroactiu i s'aplicarà a les taules salarials a acordar per l'any 2028.

El personal en contracte formatiu o d'alternança cobrarà un 95% del salari corresponent a les feines que estigui realitzant a l'empresa (categoria professional).

Article 13. Plus Vinculació

A partir del dia 1.1.95 no es generarà, a efectes de cobrament de plus d'antiguitat, més temps d'antiguitat i les quantitats que per aquest concepte tenien els treballadors a 31.12.94 quedaran com a Plus Vinculació, el qual no podrà ser compensat ni absorbit sota cap concepte.

L'abonament de l'esmentat Plus Vinculació es realitzarà mensualment i es cobrarà també en les vacances anuals i en les dues pagues extraordinàries.

Per a l'any 2026 la quantitat corresponent al Plus de Vinculació s'incrementarà, respecte de la que hi havia el 2025, igualment en un 3,5%, i pel 2027 s'incrementarà també en un 3,5%.

Article 14. Plus Nocturn

El personal que treballi entre les 22 hores i les 6 hores, cobrarà un complement, per dia treballat, del 28% del Salari Base més els Plusos de Vinculació i Personal, pel cas de que els cobrin. En cas de no treballar tota la jornada nocturna, l'esmentat complement s'abonarà a proporció de les hores treballades dins del període abans esmentat.

Article 15. Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries de 30 dies de Salari Base més els Plusos de Vinculació i Personal, pel cas de que els cobrin, les quals seran abonades el dia 22 de desembre (la de Nadal) i de l'1 al 15 de juliol (la d'Estiu). En cas de no portar un any a l'empresa, es pagaran a prorrata del temps d'alta.

Capítol 5. Disposicions varies

Article 16. Contractació

De conformitat amb el què estableix l'art.15.2 de l'Estatut dels Treballadors, la durada màxima dels Contractes Eventuals per Circumstàncies de la Producció podrà ser de 12 mesos.

Qualsevol lloc de treball específic que estigui cobert per un contracte eventual (excepte contractació amb E.T.T.) durant més de 12 mesos, tindrà la consideració de lloc de treball fixe.

Pels períodes de prova s'aplicarà directament l'art.14 del E.T.

Les persones treballadores podran demanar una excedència voluntària de tres mesos si reuneixen els requisits establerts a l'art. 46.2 de l'Estatut dels Treballadors, aplicant-se tota la normativa existent respecte a la seva tramitació i retorn a l'empresa.

Article 17. Complement indemnitzatori en cas d'accident de treball.

L'empresa abonarà als hereus en cas de mort (si és que el treballador no ha designat a un beneficiari concret) o al propi interessat en cas d'incapacitat permanent, les següents quantitats:

- Mort per accident laboral	19.562.-euros
- Gran incapacitat per accident laboral	32.602,50.-euros.
- Incapacitat permanent absoluta per accident laboral	21.735-euros
- Incapacitat permanent total per accident laboral	21.735-euros
- Incapacitat permanent parcial per accident laboral	21.735.-euros (*)

(*) En aquest cas, el treballador cobrarà l'import que la companyia d'assegurances pagui, de conformitat amb el barem que tingui establert a cada pòlissa.

Les empreses hauran d'entregar, a la representació sindical, una còpia de la pòlissa d'assegurances que cobreixi aquestes indemnitzacions.

Article 18. Ajuda Escolar

En el mes de setembre de cada any, prèvia sol·licitud i acreditació per part del treballador/a, les empreses abonaran la suma de 100.-euros a cada treballador/a de l'empresa que acrediti la seva condició de família nombrosa o monoparental amb fills en edat escolar (en els dos casos). Aquest import, només s'abonarà a un treballador/a per família, pel cas de que els dos treballin a l'empresa.

Article 19. Roba de treball

A tot el personal l'empresa li facilitarà la roba de treball necessària, estant obligats a utilitzar-la. Hi ha l'obligació, igualment, de què les còpies siguin utilitzades per tot el personal femení o masculí que, per la quantitat de cabell o per la seva llargada, la faci necessària a judici de l'empresa.

Article 20. Registre de la jornada

En aplicació al previst al article 34.9 del Estatut dels Treballadors, en tant en quant les obligacions derivades del mateix es mantinguin vigents, les empreses afectades per el present Conveni Col·lectiu donaran garantia al registre diari de totes les persones treballadores vinculades a la mateixa mitjançant una relació laboral ordinària.

El sistema de registre de jornada, la seva organització i documentació, podran implantar-se a nivell de grup d' empresa o centre de treball. L' implantació del mateix es realitzarà prèvia negociació entre la representació de les persones treballadores i la direcció d' empresa. El període de negociació no podrà superar els 15 dies, llevat pacte contrari.

Els acords d'implementació del registre de jornada podran establir, sense perjudici de la jornada anual aplicable a l'empresa o grup d'empreses, normes per els següents col·lectius especials amb els quals l'ordenació de jornada seria de impossible determinació.

Persones treballadores amb prestacions que impliquin viatges a l'estranger.

Persones treballadores itinerants que inicien la seva jornada diària al seu domicili de forma habitual.

En defecte d' acord en relació al sistema del registre de jornada, el mateix serà establert per la direcció d'empresa.

En tot cas, el sistema de registre de jornada haurà de:

Incloure l'horari concret d'inici i final de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici, si existeix, de la corresponent flexibilitat horària.

- Donar garantia al seu funcionament de manera fiable, invariable i no manipulable.
- Respectar els drets a la intimitat, així com la pròpia imatge.
- Permetre les oportunes comprovacions, per part de l'autoritat laboral, els representants legals de les persones treballadores, i a la persona treballadora que ho sol·liciti, en referència als límits legalment establerts.
- Respectar els mecanismes de distribució de jornada, horaris, descansos i altres pauses de treball existents a l'empresa.
- Les empreses conservaran els registres durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la inspecció de Treball i Seguretat Social.

Tots aquells sistemes de registre de jornada vigents amb anterioritat a l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu es mantindran aplicant, sempre i quan es trobin degudament adaptats al contingut del article 34.9 del Estatut dels Treballadors. Si no és

així, hauran d'incorporar les oportunes modificacions amb el fi d'adaptar el seu contingut tant al citat precepte com amb l'establert en el present article.

El sistema de registre de jornada existent a l'empresa serà d'obligat compliment per part de les persones treballadores.

En el cas de les empreses de treball temporal, tenint en compte que, de conformitat amb la legislació vigent, correspon a l'empresa usuària les facultats de direcció i el control de l'activitat laboral de les persones treballadores posades a disposició durant el temps en que aquests presten serveis en el seu àmbit, haurà de ser l'empresa usuària l'obligada al compliment del deure del registre diari de la jornada de treball en els termes de l'article 34.9 del Estatut dels Treballadors, i s'hauran de conservar els registres en els termes en què es refereix el precepte legal.

Respecte a les persones treballadores d'empreses contractistes o subcontractistes que prestin serveis en empreses afectades per el present Conveni Col·lectiu, donat que el control de l'activitat pertany a les primeres, seran aquestes les responsables del compliment de les obligacions relatives al registre de la jornada de les seves persones (treballadores). Tot i així, es poden acordar entre les empreses fer servir els sistemes de registre diari dels empleats a l'empresa principal per les seves persones treballadores. En tot cas serà obligació de l'empresa contractista o subcontractista conservar la documentació dels registres diaris realitzats.

Article 21. Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors/es es classificarà en atenció a la seva transcendència, o intenció en: lleu, greu o molt greu.

Article 22. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La falta de puntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dintre de les 24 hores següents, la inassistència a la feina, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que en fos responsable.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- h) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària.
- i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.



j) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

k) Discutir amb els companys/es, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habitual en el treball.

m) L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut de les persones treballadores.

Article 23. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

a) La falta de puntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida del treball en més de tres ocasions en el període d'un mes.

b) La inassistència no justificada al treball de dos a quatre dies, durant el període d'un mes. Serà suficient una única falta al treball quan aquesta afectés al relleu d'un company/a o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.

d) Entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.

e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones de qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.

f) La manca d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hi hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.

g) Suplantar a un altre/a treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada o sortida del treball.

h) La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que d'això no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.

i) La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels útils, estris, maquinària o vehicles de l'empresa, inclòs fora de la jornada de treball.

j) La reincidència en la comissió de falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa, dintre d'un trimestre i havent mediat sanció.

k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/es que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habituals si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

m) L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, quan aquest incompliment origini un risc de danys greu per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Article 24. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball en més de deu

ocasions durant el període d'un mes, o bé més de vint en un any.

b) La inassistència al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador/s per qualsevol de les causes senyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per a prolongar la baixa per accident o malaltia.

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada tot i ser per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treballs, es posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.

f) El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.

g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

i) Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys/es de treball, proveïdors i clients de l'empresa.

j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagin estat objecte de sanció.

k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys/es de feina, tret que siguin deguts a l'abús d'autoritat. Tindran la consideració d'abús d'autoritat, els actes realitzats per directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador/a.

l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixi sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

m) Fumar dins de les instal·lacions de l'empresa, així com realitzar el treball portant qualsevol accessori personal terminantment prohibit a la feina

n) L'incompliment de les obligacions previstes en matèria de prevenció de riscos laborals, sempre que d'aquest incompliment es derivi un risc greu e imminent per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

Article 25. Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per la comissió de les faltes assenyalades són les següents:

a) Per faltes lleus

- Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de feina i sou de dos a vint dies.

c) Per faltes molt greus

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de feina i sou de vint-i-un a seixanta dies.



- Acomiadament.

Article 26. Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

Faltes lleus: deu dies.

Faltes greus: vint dies.

Faltes molt greus: seixanta dies.

La prescripció de les faltes senyalades començarà a comptar a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

L'empresa té l'obligació d'entregar a la representació sindical còpia de les comunicacions de sanció i acomiadament que realitzi als treballadors.

Article 27. Personal de campanya

El personal contractat en període de campanya, tindrà la consideració de fixe-discontinuu a partir de la segona temporada de treball o quan porti, acumuladament, més de sis mesos de contracte, tenint sempre preferència a l'ingrés a l'empresa sempre que hi hagi algun lloc de treball vacant de la seva categoria.

Article 28. Comissió paritària

Els mateixos membres de la Comissió Deliberadora formaran la Comissió Paritària, la qual intervindrà en la interpretació, arbitratge, conciliació, vigilància i d'altres d'aquest Conveni.

S'estableix que aquesta Comissió estarà formada per tres membres de la part social i tres membres de la part empresarial.

Igualment, la Comissió Paritària serà l'òrgan al qual es sotmetran les discrepàncies derivades de l'art.82.3 de l'ET. de forma obligatòria, una vegada constatat el desacord entre les parts. Aquesta, haurà de pronunciar-se sobre la discrepància en el termini màxim de 7 dies des de que li sigui comunicada la discrepància existent. Si la Comissió Paritària no arriba a cap acord en el termini indicat, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert de conformitat amb l'art.83 de l'E.T.

El domicili de l'esmentada Comissió Paritària és a 17820 Banyoles, Pl. Doctor Rovira núm.4, Primer.

La comissió paritària es constituirà als 30 dies de la publicació d'aquest Conveni en el BOP.

Article 29. Higiene Alimentària

Els treballadors que per la seva activitat laboral tinguin contacte directe amb els productes durant la seva preparació, fabricació, envasat, emmagatzematge, transport, etc., hauran de complir les normes establertes en la legislació vigent.

Qualsevol persona que pateixi una malaltia de transmissió alimentària o que estigui afectada, entre d'altres patologies, d'infeccions de la pell o diarrees, que puguin ocasionar contaminació directa o indirecta dels aliments amb microorganismes patògens, haurà d'informar sobre la malaltia o els seus símptomes al responsable específic o serveis mèdics designats per l'empresa, amb la finalitat de valorar conjuntament la necessitat de sotmetre al treballador/a a un examen mèdic i, en cas de ser necessari, a excloure'l temporalment de la manipulació dels productes alimentaris.

Les persones respecte de les quals el responsable específic o els serveis mèdics designats per l'empresa sàpiguen o tinguin indicis raonables de que es troben en alguna

de les situacions esmentades anteriorment, hauran de ser excloses de treballar en les zones de manipulació d'aliments.

Les empreses incloses dins d'aquest Conveni, garantiran que els manipulador/es d'aliments disposaran d'una formació adequada en la higiene dels aliments d'acord amb la seva activitat laboral.

La formació i supervisió dels manipulador/es d'aliments estaran relacionades amb el treball que realitzin i amb els riscos que impliquin les seves activitats per a la seguretat alimentària. Per això, les empreses inclouran el programa de formació de manipulador/es d'aliments en el pla d'anàlisi dels perills i punts de control crític, o l'aplicarà com a instrument complementari de les GPCH (Guies Pràctiques correctes d'higiene dels establiments del sector alimentari).

Els programes de formació s'han de desenvolupar i impartir per la mateixa empresa o entitat autoritzada per l'autoritat sanitària corresponent, i seran d'assistència obligatòria per part dels treballadors, sempre que es realitzin en hores de treball, i en cas de no ser així, sempre que sigui acordat entre ambdues parts.

Article 30. Salut Laboral

Les empreses i els treballadors manifesten la seva voluntat de complir amb especial cura la normativa vigent en matèria de salut laboral i concordant, no només amb el seu aspecte legal, si no en la mesura que sigui possible, activant les polítiques, pràctiques, procediments o inversions que millorin les condicions de treball. S'atorga, en aquest àmbit, un paper rellevant als Comitès de Seguretat i Salut Laboral (CSSL), i a actuar d'acord amb la normativa de prevenció.

Article 31. Dret d'informació: Les empreses afectades pel present Conveni aplicaran el contingut de la legislació aplicable en cada moment sobre el dret d'informació als representants dels treballadors en les matèries regulades a l'art.64 de l'E.T.

Article 32. Endarreriments: Els endarreriments derivats del present Conveni Col·lectiu, es faran efectius com a màxim dins dels 30 dies immediatament posteriors a la data de la seva signatura, amb independència del dia de la seva publicació en el DOGC.

Article 33. Nivells Professionals: La definició dels Nivells Professionals figura en l'annex d'aquest Conveni que forma part inseparable del present Conveni.

Article 34. Jubilació parcial i contractes de relleu. Els treballadors que, reunint tots els requisits legalment establerts, vulguin jubilar-se parcialment abans dels 65 anys, ho comunicaran a les empreses amb una antelació de tres mesos a la data de la seva realització. Les empreses es comprometen a respectar aquesta decisió i a concedir la jubilació parcial sempre i quan els hi sigui possible i factible contractar o transformar un contracte temporal existent en un de relleu. En els casos en que aquesta possibilitat, tant per ésser impossible poder complir amb els requisits legals, com per no poder trobar a un rellevista adient, no pugui ser factible, es comunicarà aquesta circumstància al treballador sol·licitant de forma immediata.

En cas de que es portés a terme la jubilació parcial, ambdues parts hauran d'acordar la jornada parcial a realitzar pel sol·licitant.

Article 35. Serà d'aplicació directe el que estableix La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març referent a la igualtat efectiva entre homes i dones.



Article 36. Els Delegats de Personal i membres dels Comitès d'Empresa disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que estableix la llei.

Pel que respecta a la possible acumulació d'hores sindicals, els membres del Comitè, en quant a components del mateix, podran cedir-les fins el 100% de les que a cada membre li corresponen a favor d'un membre del Comitè del seu mateix sindicat en còmput anual.

Per poder-ho fer, hauran d'avisar a l'empresa amb un mes d'antelació, al menys, a la data de la cessió. Quan, per l'ús del crèdit sindical d'hores, s'hagin d'absentar de l'empresa la meitat o més dels representants dels treballadors, s'haurà d'avisar a l'empresa amb un mínim de 5 dies naturals, excepte causa justificada que ho impedeixi. Les empreses hauran de consultar i informar al Comitè de Seguretat Laboral l'elecció dels EPI's que procedeixin en matèria de seguretat laboral.

Les empreses hauran de comunicar als representant dels treballadors, de forma prèvia, el canvi de Mútua d'Accidents Laborals.

Article 37. Treball a distància i teletreball. En matèria de treball a distància i teletreball, s'estarà al que disposa el R. Dec. Llei 28/2020 de 22 de setembre i a les especialitats contemplades en el present article.

El treball a distància serà voluntari tant per la persona treballadora com per l'empresa, i requerirà la signatura del corresponent acord entre ambdues parts. Aquest haurà de respectar el que contempli aquest Conveni o el d'àmbit superior i eles acords que es puguin subscriure amb els representants legals dels treballadors.

Només es considerarà treball a distància el realitzat en el domicili de la persona treballadora o en el lloc escollit per la mateixa, i com a mínim, ha de ser d'un 30% de la jornada en un període de tres mesos.

Per la modificació del lloc de treball inicialment designat a l'acord individual, serà necessari l'acord exprés tant de l'empresa com de la persona treballadora.

Quan el treball a distància no firmi part de la descripció inicial del lloc de treball, aquest serà reversible, tant per l'empresa com per la persona treballadora, mitjançant un preavis de 30 dies naturals.

Tot i això, en els acords col·lectius que es puguin subscriure sobre aquesta matèria, es podrà contemplar la necessitat de mutu acord entre les parts per a la reversibilitat d'aquesta situació en els casos en que el treball a distància formi part de la descripció inicial del lloc de treball, com quan no ho sigui. En absència de representants de les persones treballadores, no serà exigible l'acord col·lectiu previ perquè es pugui acordar aquesta qüestió.

En matèria de dotacions dels mitjans, equips, eines i compensació econòmica, les parts signants d'aquest Conveni consideren que, donada la heterogeneïtat de les activitats regulades pel mateix, els espais adequats per la seva regulació són els acords individuals o col·lectius que es puguin subscriure al respecte en l'àmbit de les empreses.

Malgrat això, en relació a la compensació econòmica, en absència de regulació expressa en el esmentats acords, la quantitat a abonar serà de 25.-euros al més en concepte de "compensació treball a distància".

Aquesta quantitat, o la que s'acordi, té la naturalesa de retribució extrasalarial i es refereix a persones treballadores a jornada complerta i que desenvolupin el 100% de la jornada de treball en règim de treball a distància. Per tant, en casos de treball a temps parcial i/o realització de percentatges inferiors, exceptuant la reducció de jornada per guarda legal, s'abonarà la quantitat proporcional corresponent.



S'entendrà que aquesta quantitat compensa a la persona treballadora per tots els conceptes vinculats a la realització del treball a distància (subministres energètics, aigua, connexions a internet, utilització d'espais i mobiliari, etc.)

Pel que fa a la dotació de medis, equips i eines, aquesta haurà de produir-se de conformitat amb la legislació vigent i segons el que disposin els acords individuals o col·lectius als que s'ha fet referència anteriorment.

Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets col·lectius que la resta de treballadors de l'empresa, i estaran sotmesos a les mateixes condicions de participació i elegibilitat a les eleccions sindicals.

Les empreses informaran, trimestralment, sempre a sol·licitud de la representació sindical, dels llocs de treball susceptibles de ser realitzats sota la modalitat de treball a distància.

Les empreses que tinguin establert el descans del període de l'entrepà com a temps efectiu de treball, quantificaran la seva durada anual i la quantia resultant, es deduirà de la durada de la jornada anual.

Article 38. Delegat/ada de medi ambient

Cada organització sindical que ostenti la condició de més representatives en l'àmbit de la Província de Girona, podrà designar en els centres de treball on tingui presència en els òrgans unitaris de representació de les persones treballadores un Delegat de medi ambient d'entre els delegats de prevenció, les seves facultats i competències són:

- a. Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció mediambiental.
- b. Promoure i fomentar la cooperació de les persones treballadores en el compliment de la normativa mediambiental.
- c. Exercir una labor de seguiment sobre el compliment de la normativa de medi ambient, així com de les polítiques i objectius mediambientals que l'empresa estableixi.
- d. Rebre informació sobre la posada en marxa de noves tecnologies de les quals es poguessin derivar riscos mediambientals, així com el desenvolupament de sistemes de gestió mediambiental.
- e. Rebre de l'empresa còpia de la documentació que aquesta vingui obligada a facilitar a l'Administració pública en relació amb emissions, abocaments, generació de residus, ús de l'aigua i energia i mesures de prevenció d'accidents majors.
- f. Promoure en l'empresa l'adopció de mesures tendents a reduir els riscos mediambientals i millora de la gestió mediambiental.
- g. Col·laborar amb el disseny i desenvolupament de les accions formatives en matèries relacionades amb el medi ambient. Les empreses designaran un responsable de la interlocució amb el Delegat/ada de medi ambient d'entre els seus representants en el Comitè de seguretat i salut.

Article 39. Denúncia i revisió del Conveni

La denúncia on es proposi la iniciació o revisió d'aquest Conveni, s'haurà de fer amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la data del seu venciment davant de l'autoritat laboral competent.

En un termini màxim de 2 mesos des de la presentació de la denúncia, s'haurà de lliurar un projecte raonat sobre els motius d'aquesta i els punts a tractar o deliberar. Aquestes s'hauran d'iniciar dins dels 13 dies immediatament hàbils des de la presentació de l'esmentat projecte raonat.

Si les negociacions es prorroguen per un termini que excedeixi el de la durada del Conveni, s'entendrà que aquest quedarà prorrogat fins a la data d'acabament de les negociacions.

Article 40. Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els firmants de aquest conveni manifesten el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol, el qual no serà d'aplicació en empreses que tinguin elaborat i presentat el corresponent Pla d'Igualtat o que ja tinguin elaborat i signat el corresponent Protocol.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió Negociadora del Conveni.

Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral.

És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'empresa.

Definicions

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.



- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.



- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i privades.

Col·laboració

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció la comissió podrà proposar i adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

Procés d'intervenció i diagrama

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia. Es constitueix la Comissió d'investigació representada per la part empresarial i la part sindical, o las Organitzacions Sindica-les aquesta comissió serà qui designa la persona/es de referència. La comissió d'investigació es un òrgan decisor.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.



Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència nombrades en cada centre de treball.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatives tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.



La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1.

La denúncia es presenta a la persones nombrades en cada centre de treball.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciada ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/adés i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.

Circumstàncies agreujants observades:

- Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Seguiment i avaluació

Les empreses es reuneix amb la representació de les persones treballadores un cop a l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Informació a la plantilla

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

Annex núm. 1

Model de confidencialitat

Localitat / Data

Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució per a la investigació d'un expedient.

En / Na, havent estat designat per NOM DE L'EMPRESA. per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució d'una possible denúncia que poguessin produir-se en el seu àmbit, es comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés. Per tant, i de forma més concreta, manifest el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i / o assetjament per raó de sexe i assetjament moral.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per NOM DE L'EMPRESA de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Signatura.



Clàusula Addicional Primera

Es continuarà la negociació iniciada per la Comissió per a la Igualtat d'Oportunitats i la no discriminació (CIOND), integrada per quatre components de la representació sindical i 4 per la patronal. Aquesta comissió es seguirà reunint cada dos mesos amb caràcter ordinari o quan ho sol·liciti, amb una setmana d'antelació, qualsevol d'ambdues parts, per pròpia iniciativa, o mitjançant denúncia d'un treballador/a, amb caràcter extraordinari.

Per a poder desenvolupar correctament les seves funcions, aquesta comissió es dotarà d'un reglament intern de funcionament.

Seràn funcions d'aquesta Comissió (respecte sempre de les empreses a qui els afecta el present Conveni). les següents:

- Vetllar per que, tant els homes com les dones, gaudeixin d'igualtat d'oportunitats respecte a l'ocupació, formació, promoció i desenvolupament en el seu treball.

- Vetllar per que la dona treballadora tingui la mateixa equiparació que l'home en els aspectes salarials, de forma que, a igual treball la dona sempre tingui igual retribució.

- Vetllar per que la dona treballadora tingui, en el sí de l'empresa, les mateixes oportunitats que l'home en els casos d'ascensos i funcions de major responsabilitat.

- Vetllar per que en les categories professionals no es faci distinció entre categories o nivells masculins i femenins.

- Amb l'objectiu d'assolir una participació més equilibrada d'homes i dones en tots els grups professionals, la comissió estudiarà i proposarà per a la seva incorporació al Conveni, mesures d'aplicació en les accions de mobilitat funcional per a la cobertura de llocs de treball de caràcter indefinit.

- A fi i efecte de garantir el principi de no discriminació, la comissió vetllarà i practicarà un seguiment de les possibles discriminacions, tant directes com indirectes.

- Realitzarà un estudi sobre l'evolució de l'ocupació i la igualtat d'oportunitats en el sector als efectes de posar en pràctica polítiques actives que eliminin les eventuais discriminacions que puguin detectar-se per raó de sexe, edat, estat civil, procedència territorial i altres circumstàncies que puguin originar discriminació o atac al principi d'igualtat d'oportunitats.

- Elaborarà una guia de bones pràctiques sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el sector.

Annex Núm. 2

Nivell 1. És qui, en possessió d'un títol acadèmic superior, exerceix en l'empresa funcions de responsabilitat directa en la gestió d'una o varies àrees funcionals de l'empresa, o realitzen tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació.

Antigues Categories: Titular Grau Superior.

Nivell 2. És qui, sota les ordres directes de la direcció de l'empresa, coordina i controla les diverses seccions de l'empresa, desenvolupa els corresponents plans, programes i activitats de la mateixa i n'ordena l'execució dels treballs, responent davant de la direcció de la seva gestió.

Antigues Categories: Encarregat General.

Nivell 3. És qui, amb títol acadèmic de grau mitjà, o sense tenir-lo, realitza tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana.

Antigues Categories: Titular Grau Mig, Cap de Vendes

Nivell 4. És qui, amb total iniciativa i dependència directa o pràcticament directa de la direcció de l'empresa, realitza feines de màxima responsabilitat en la seva secció, tenint normalment personal al seu càrrec. Li cal un coneixement important de les eines de treball, tant sigui maquinària com informàtica, essent responsable davant de l'empresa de tota anomalia dins la seva secció.

Antigues Categories: Oficial de Primera Administratiu, Mestre de Fabricació, Inspector de Vendes.

Nivell 5. És qui, amb coneixements tècnics i pràctics, dirigeix els treballs dels Oficials, seguint les instruccions del seu immediat superior, essent responsable del resultat de la feina. Igualment és qui, amb títol corresponent de formació professional de 2n grau o equivalent, ajuda als tècnics titulats.

Antigues categories: Encarregat de Secció, Tècnic Ajudant.

Nivell 6. És qui realitza la seva feina sota dependència directa dels comandaments, amb un grau d'autonomia molt important i essent perfecte coneixedor de la seva feina, obtenint sempre una productivitat i uns resultats òptims.

Antigues categories: Oficial de Segona Administratiu, Viatjant, Oficial de Primera de Producció, Oficial de Primera d'Oficis Complementaris.

Nivell 7. És qui realitza les seves tasques amb un grau d'autonomia limitat, procedint normalment a realitzar-les amb certa supervisió dels seus superiors, essent capaç, però, de substituir-los puntualment. El grau de coneixement de la seva feina és important, sense arribar al coneixement i perfecció màxim dels seus superiors. Aquest nivell inclou també les feines que es realitzin a l'empresa que requereixin, bàsicament, l'aportació d'esforç

Antigues categories: Auxiliar Administratiu, Oficial de segona de producció, Ajudant de producció, Oficial de Segona d'Oficis Complementaris, Peó.

Nivell 8. És qui, o de forma manual o utilitzant la corresponent maquinària, realitza la part final del procés de fabricació, procedint a realitzar l'embolcall i/o envasat dels productes. Igualment és qui realitza les promocions i degustacions dels productes fabricats per l'empresa sota les ordres directes dels seus superiors.

Antigues categories: Auxiliar d'acabats i envasats, Promotor/degustador.

Nivell 9: És qui, amb edat inferior als 18 anys, realitza tasques de suport als seus superiors, sense tenir cap grau d'autonomia

Antigues categories: Aspirant i Aprenent.

Annex Núm. 3

CONVENI DE XOCOLATES DE GIRONA ANY 2026					
		SOU BASE ANUAL	PLUS PERSONAL ANUAL	SOU BASE MENSUAL	PLUS PERSONAL MENSUAL
		(14 MENSUALITATS)	(14 MENSUALITATS)		
NIVELL I	Titular grau Superior	34.931		2.495,07	
NIVELL II	Encarregat General	29.670		2.119,29	
NIVELL III	Titular Grau Mig	27.919	999,36	1.994,22	71,38
	Cap de Vendes	27.919		1.994,22	
NIVELL IV	Of.1. Adm	24.299	261,30	1.735,62	18,66
	Mestre Fabricació	24.299		1.735,62	
	Insp.Vendes	24.299		1.735,62	
NIVELL V	Enc.Secció/Cap Equip	22.810		1.629,31	
	Tècnic Ajudant	22.810	550,31	1.629,31	39,31
NIVELL VI	Of.2.Adm	21.674	386,74	1.548,14	27,62
	Viatjant	21.674	386,74	1.548,14	27,62
	Of.1.Producció	21.674		1.548,14	
	Of.1.Of.Compl.	21.674		1.548,14	
	Of.1.acabat envasat	21.674		1.548,14	
NIVELL VII	Auxiliar Administ.	19.834		1.416,71	
	Of.2.Producció	19.834	694,60	1.416,71	49,61
	Ajudant Prod.	19.834		1.416,71	
	Of.2.Of.Compl.	19.834	694,60	1.416,71	49,61
	Peó	19.834		1.416,71	
	Personal Subaltern	19.834		1.416,71	
	Of.2.Acabat Envasat	19.834		1.416,71	
	Ajudant Acabat Envasat	19.834		1.416,71	
NIVELL VIII	Aux.Acabats i envasats	18.701		1.335,79	
	Promotor/Degustador Reponedor	18.701		1.335,79	
NIVELL IX	Aspirant Adm	17.094		1.221,00	
	Aprenent 16 i 17	17.094		1.221,00	

NOTES:

A) Els salari anual es dividirà en 14 pagues d'igual import cadascuna d'elles. El Plus Personal s'abonarà igualment en 14 pagues.

B) El Plus Personal s'estableix per a compensar que el salari de la categoria és més baix que el del nivell on està situat. Aquest concepte s'incrementarà cada any en el mateix percentatge que s'incrementi el salari base, i no podrà ser absorbit ni compensat de cap manera.



CONVENI DE XOCOLATES DE GIRONA ANY 2027		SOU BASE ANUAL	PLUS PERSONAL ANUAL	SOU BASE MENSUAL	PLUS PERSONAL MENSUAL
		(14 MENSUALITATS)	(14 MENSUALITATS)		
NIVELL I	Titular grau Superior	36.154		2.582,43	
NIVELL II	Encarregat General	30.708		2.193,43	
NIVELL III	Titular Grau Mig	28.896	1.034,34	2.064,00	73,88
	Cap de Vendes	28.896		2.064,00	
NIVELL IV	Of.1. Adm	25.149	270,44	1.796,36	19,32
	Mestre Fabricació	25.149		1.796,36	
	Insp.Vendes	25.149		1.796,36	
NIVELL V	Enc.Secció/Cap Equip	23.608		1.686,29	
	Tècnic Ajudant	23.608	569,57	1.686,29	40,68
NIVELL VI	Of.1.Producció	22.433		1.602,36	
	Of.1.Of.Compl.	22.433		1.602,36	
	Of.1.acabat envasat	22.433		1.602,36	
NIVELL VII	Auxiliar Administ.	20.528		1.466,29	
	Of.2.Producció	20.528	718,91	1.466,29	51,35
	Ajudant Prod.	20.528		1.466,29	
	Of.2.Of.Compl.	20.528	718,91	1.466,29	51,35
	Peó	20.528		1.466,29	
	Personal Subaltern	20.528		1.466,29	
	Of.2.Acabat Envasat	20.528		1.466,29	
	Ajudant Acabat Envasat	20.528		1.466,29	
NIVELL VIII	Aux.Acabats i envasats	19.356		1.382,57	
	Promotor/Degustador Reponedor	19.356		1.382,57	
NIVELL IX	Aspirant Adm	17.094		1.221,00	
	Aprenent 16 i 17	17.094		1.221,00	

NOTES:

A) Els salari anual es dividirà en 14 pagues d'igual import cadascuna d'elles. El Plus Personal s'abonarà igualment en 14 pagues.

B) El Plus Personal s'estableix per a compensar que el salari de la categoria és més baix que el del nivell on està situat. Aquest concepte s'incrementarà cada any en el mateix percentatge que s'incrementi el salari base, i no podrà ser absorbit ni compensat de cap manera.