

2025 - 2027

CONVENI COL·LECTIU

de treball del Comerç de cansaladers-xarcuters,
carnissers, menuts comestibles i detallistes de
volateria, ous i caça de la província de Barcelona per
als anys 2025-2027

—

Núm. Conveni: 08000755011993

GREMICARN

Departament Laboral

CAPÍTOL 1.

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació.

El present Conveni col·lectiu regula les relacions laborals a les empreses de comerç de cansaladers-xarcuters, carnisers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça, ubicades a Barcelona i la seva província.

Article 2. Determinació de les parts.

Són parts signatàries del conveni, d'una part, Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i comarques; Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i Província; i Gremi de Menuders de Catalunya; i d'una altra la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, reconeixent-se mútuament legitimat per negociar el present conveni col·lectiu de treball.

Article 3. Vigència, durada, denúncia i pròrroga.

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2025 i acabarà el 31 de desembre de 2027, independentment de la data de la seva publicació al DOGC i es prorrogarà any rere any, per reconducció tàcita, llevat que qualsevol de les parts signants el denunciï.

Qualsevol de les parts legitimades podrà denunciar el present Conveni col·lectiu dintre dels 90 dies abans de la seva finalització o de qualsevol de les seves prorrogues. Per a que la denúncia tingui efecte, haurà de realitzar-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

Un cop denunciat el conveni col·lectiu, les parts es comprometen a iniciar les negociacions en un termini no superior a 15 dies hàbils, a partir de la data de presentació de la denúncia davant de l'autoritat competent.

En el supòsit de no produir-se l'esmentada denúncia, s'entendrà que el conveni col·lectiu es prorroga automàticament per anys naturals.

El present Conveni col·lectiu mantindrà la seva vigència en tots els seus efectes, fins que no s'arribi a l'acord d'un nou conveni.

Article 4. Salari de conveni.

Salari de conveni.

Per a l'any 2025 s'estableix com a salari de conveni l'import contingut en l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu, consistent en un increment del 3% sobre les taules salarials de 2024, per a cadascun dels grups professionals i amb efectes 01/01/2025.

Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 3% i l'IPC definitiu, amb

CAPÍTOL 1.

DISPOSICIONS GENERALS

4

un màxim de l'1%. Aquest increment, en cas de produir-se, tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2026 i serà aplicable al plus vinculació.

Per a l'any 2026 s'estableix un augment del 2% sobre les taules de l'any 2025.

Finalitzat l'any 2026, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 2%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 2% i l'IPC definitiu, amb un màxim del 0,5%. Aquest increment, en cas de produir-se, tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2027 i serà aplicable al plus vinculació.

Per a l'any 2027 s'estableix un augment del 2% sobre les taules de l'any 2026.

Finalitzat l'any 2027, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 2%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 2% i l'IPC definitiu, amb un màxim del 0,5%. Aquest increment, en cas de produir-se, tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2028 i serà aplicable al plus vinculació.

En qualsevol cas les empreses que tinguin establertes retribucions superiors de caràcter voluntari amb els seus treballadors, han de reflectir-les als corresponents fulls de salari.

Plus vinculació.

Els treballadors que cobren el plus de vinculació segons l'estipulat en l'article 4t. del conveni col·lectiu de 1997, 1998 i 1999, no els serà absorbible ni compensable i s'incrementarà amb el mateix sistema que el salari base del present Conveni col·lectiu.

- Per a l'any 2025 l'import del plus vinculació vigent a 31 de desembre de 2024, augmentarà el 3%.
- Per a l'any 2026 l'import del plus vinculació vigent a 31 de desembre de 2025, augmentarà el 2%.
- Per a l'any 2027 l'import del plus vinculació vigent a 31 de desembre de 2026, augmentarà el 2%.

En cap cas els salaris establerts a les taules salarials dels annexos podran ser inferiors, en còmput anual, al salari mínim interprofessional corresponent a cadascun dels anys de vigència. En aquest cas la comissió paritària es reunirà per actualitzar aquests salaris.

Els drets que s'anomenen adquirits i condicions més beneficioses no afectaran al personal de nou ingrés.

El conjunt de pactes que conté el present Conveni col·lectiu, substitueix íntegrament les condicions econòmiques així com de treball existents en la seva entrada en vigor, per la qual cosa aquestes i qualsevol altra queden compreses i compensades amb la nova regulació convinguda i això independentment del seu origen, caràcter, naturalesa, denominació i quantia.

Quant a disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del Conveni col·lectiu, només tindran eficàcia pràctica quan considerades en el seu conjunt i en

còmput anyal superin les condicions del present Conveni. En cas contrari subsistirà el present acord en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls o retribucions.

Article 5. Igualtat retributiva.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació de cap mena per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en la que aquestes activitats es portin a terme en realitat siguin equivalents.

L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o lloc de treball iguals o d'igual valor.

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

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

Article 6. Gratificacions extraordinàries.

Les empreses regides pel present conveni col·lectiu abonaran al personal una gratificació de caràcter extraordinari per Nadal, equivalent a l'import d'una mensualitat del salari de conveni més el plus de vinculació en el seu cas, i una altra gratificació del mateix import el mes de juny (estiu).

Les empreses podran, a la seva lliure voluntat, fer el pagament de les esmentades gratificacions extraordinàries en forma de prorratge mensual.

Article 7. Gratificació de beneficis

Amb el caràcter de participació de beneficis, les empreses abonaran al seu personal una gratificació equivalent a una mensualitat de salari de conveni, més el plus de vinculació en el seu cas, que s'abonarà el mes de març de cada any.

CAPÍTOL 1.

DISPOSICIONS GENERALS

6

Les empreses podran a la seva lliure voluntat fer el pagament de la citada gratificació extraordinària en forma de prorrateig mensual.

Article 8. Vacances.

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu té dret a les vacances anuals retribuïdes següents: 30 dies naturals que es gaudeixen preferentment en el període comprès entre l'1 de maig al 30 de setembre, en torn rotatiu entre el personal, any rere any, sense tenir en compte els drets d'antiguitat.

Segons les necessitats de l'empresa, de comú acord entre les parts, es pot fraccionar el gaudi de les vacances, amb un període mínim de 15 dies naturals ininterromputs.

El treballador ha de conèixer la data de gaudi de les vacances com a mínim 2 mesos abans d'iniciar-ne el gaudi.

El període de vacances s'haurà d'iniciar en dia laborable de la persona treballadora.

Coincidència del període de vacances amb una incapacitat temporal:

- Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del citat article li pogués correspondre, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.
- En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagin originat.

La retribució en el període de vacances inclourà tots els conceptes ordinaris que la persona treballadora vingui percebent de forma regular.

Article 9. Hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries que es facin, podran ser compensades per temps de descans dins els 4 mesos següents a la seva realització; les hores extraordinàries que no siguin compensades per temps de descans, seran abonades per les empreses al preu únic que estableixen les taules de l'annex del present Conveni col·lectiu.

Ambdues representacions acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, d'acord amb els següents criteris:

- a) Hores extraordinàries que siguin exigides perquè calgui reparar sinistres o

altres danys extraordinaris i urgents, com també, si s'escau, pel risc de pèrdua de primeres matèries: realització.

- b) Hores extraordinàries per períodes punta, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat, incloent-hi la prolongació de la jornada pel temps mínim indispensable per a l'emmagatzematge i la conservació dels productes exposats a la venda: realització.

Inventari: Les hores dedicades a l'inventari que excedeixin de la jornada laboral habitual es consideren hores extraordinàries i s'han de compensar en efectiu, segons el preu que figura en la taula annexa al present Conveni col·lectiu.

El nombre d'hores extraordinàries descrites en el present article no podrà ser superior a vuitanta a l'any d'acord amb l'establert per l'art 35.2 de l'Estatut dels Treballadors, llevat del previst en el seu apartat 3.

Article 10. Organització de la feina

L'organització de la feina a totes les empreses regides pel present Conveni col·lectiu és facultat de la direcció d'aquestes, que la regularà d'acord amb les normes establertes legalment.

Per compensar els avantatges econòmics que representa aquest conveni col·lectiu per als treballadors que afecta, aquests es comprometen a:

- a) Realitzar una millor productivitat.
- b) Complir la seva comesa amb la disciplina, lleialtat i fidelitat obligades a l'empresa.
- c) Complir els horaris i la jornada de treball amb puntualitat, aplicació adequada i dedicació a l'empresa que te el dret d'aplicar les sancions pertinents previstes en aquest Conveni col·lectiu, en cas que el treballador incompleixi aquestes obligacions.
- d) El personal empleat s'abstindrà de fumar en el centre de treball, excepte en els espais a l'aire lliure, sempre que aquests no siguin zones d'atenció al públic.
- e) Els treballadors tenen l'obligació de despatxar al públic tots els productes de què disposin o que tinguin a la venda les empreses.
- f) Els treballadors han de vetllar escrupolosament per l'ordre, la netedat i la presentació dels establiments, i el manteniment de les màquines i els estris de treball, a fi i efecte que, a cada moment, atenguin les necessitats de la feina i facin un servei òptim als clients.

Article 11. Jornada de treball.

S'estableix mitjançant aquest Conveni col·lectiu la jornada de treball de 1.794 hores anuals de treball efectiu per als anys 2025, 2026 i 2027.

CAPÍTOL 1.

DISPOSICIONS GENERALS

En la jornada continuada els treballadors tenen un temps per a l'entrepà, que consisteix en 15 minuts, els quals es consideren temps de treball efectiu.

Sens perjudici del que disposi en cada moment la legislació vigent, les empreses garantiran el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que es pugui establir, d'acord amb el que s'estableix a l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

Les empreses conservaran els registres de jornada durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, així com dels seus representants legals.

CAPITOL 2.

Article 12. Període de prova.

Les admissions del personal es consideren provisionals durant un temps de prova que no pot excedir els 6 mesos per als tècnics titulats, ni els 2 mesos per als altres treballadors. A les empreses de menys de 25 treballadors el període de prova no pot excedir els 3 mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

L'empresari i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Les situacions d'incapacitat temporal, sigui per malaltia, accident, maternitat, adopció o acolliment, que afectin el treballador durant el període de prova, no n'interrompen el còmput, llevat de que es produeixi acord escrit entre les parts.

Article 13. Cessaments.

El personal que es proposi cessar voluntàriament en el servei, ho ha de comunicar a l'empresa per escrit almenys amb 15 dies d'antelació a la data en què hagi de deixar de prestar serveis en aquesta empresa.

L'incompliment per part del treballador de l'obligatori preavis, dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació d'aquest treballador l'import del salari d'un dia (inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries de juliol, Nadal i beneficis), per cada dia de retard en l'avís.

Article 14. Formació professional.

De conformitat amb el que preveu la legislació vigent i amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional dels treballadors, les empreses podran organitzar i gestionar, o bé contractar-lo amb un centre o institució especialitzada la realització de cursos de formació professional per a l'ocupació.

La formació professional a l'empresa s'orientarà cap als següents objectius:

- a) Adaptar la persona treballadora al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
- b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en el lloc de treball.
- c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.
- d) Reconversió professional. Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.

La representació legal de les persones treballadores tindrà dret a negociar la formació professional contínua en les empreses, incloent en tal negociació la previsió de les necessitats formatives, la seva planificació, els continguts formatius bàsics, els efectes de la formació professional realitzada en ordre a la promoció i classificació

CAPITOL 2.

professional, la naturalesa del temps de formació a efectes del temps de treball, la conciliació de la vida personal i la formació, la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats.

Article 15. Contractes formatius.

El contracte formatiu es regirà per l'establert per l'article 11 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- a) La retribució del contracte en alternança no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, respecte de la fixada per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.
- b) La retribució pel temps de treball efectiu del contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis serà la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides.

Article 16. Contractes de durada determinada.

La contractació de durada determinada es regirà per la normativa vigent en cada moment.

Els contractes de durada determinada celebrats a l'empara de l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors podran tenir una durada màxima de nou mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

A la finalització del contracte de durada determinada, excepte en els contractes formatius i en els contractes de durada determinada per causa de substitució, i llevat que es procedeixi a la seva contractació indefinida, la persona treballadora tindrà dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si s'escau, en la normativa específica que sigui d'aplicació.

Article 17. Roba de feina.

Les empreses han de proveir als treballadors/es en el moment del seu ingrés de roba de feina segons els usos i costums del sector, i l'han de renovar segons les necessitats. Les empreses de més de 50 treballadors/es han de proveir als treballadors/es de 2 equipaments complets a l'entrada a l'empresa, renovables cada any, un a l'estiu i un altre a l'hivern.

Article 18. Polivalència.

Els treballadors/es afectats pel present conveni col·lectiu fan qualsevol de les feines que corresponen al seu lloc de treball i/o grup professional, i poden ser canviats de secció i fer feines semblants o diferents en cas de necessitat, ja que s'acorda la polivalència de funcions, dins del grup professional i àrees descrites a l'article 25 del present Conveni, com a base inspiradora del conveni col·lectiu. En cas que sigui necessari, l'empresa facilitarà la formació que consideri adequada.

Article 19. Permisos retribuïts.

Previ avís i amb justificació, els treballadors/es poden absentar-se del treball, amb dret a retribució, per algun dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

Aquest permís es podrà gaudir en dies alterns o consecutius, mentre duri el fet causant.

- b) bis) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- e) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors/es tenen dret a 1 hora al dia d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, voluntàriament poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudir-la en forma acumulada mitjançant el gaudi de 15 dies de llicència retribuïda; tret que del càlcul de les hores d'acumulació en pugui resultar un nombre superior als 15 dies establert en aquest apartat, en aquest cas s'aplicarà el resultat d'aquesta acumulació. En tot cas la llicència haurà de gaudir-se abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.
- f) Parelles estables: les parelles estables, d'acord amb la regulació establerta a la Llei 25/2010 del Codi Civil de Catalunya tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a tals, aquelles que compleixin amb el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya,

CAPITOL 2.

relatiu a les persones i la família, establint-se tres supòsits:

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

- g) 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 que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme a l'establert en conveni col·lectiu o, en el seu defecte, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

- h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- i) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

Els permisos establerts en els apartats g), h) i i) es mantindran en els termes establerts en el present article sempre que la seva vigència es mantingui en l'ET.

Els permisos contemplats en aquest article, així com els regulats a l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors, s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan el fet succeeixi en dia no laborable. En tot cas, quan el dies de permís es solapin amb el període de vacances, no es tindrà dret a gaudir-los en data posterior.

Llicències no retribuïdes:

- Els treballadors/es de les empreses amb una plantilla de més de 50 treballadors/es, poden sol·licitar un permís sense remuneració d'una durada de 3 dies, per un període no inferior a un dia, no acumulable any rere any, i sense que el gaudi d'aquesta llicència pugui coincidir amb el començament o el final de qualsevol tipus de llicència, vacances o ponts.
- Els treballadors/es han de sol·licitar aquest permís per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals, que s'autoritzarà sempre que no afecti més del 3% de la plantilla.
- Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals per a formació vinculada al lloc de treball. Aquest permís pot ser acumulat per períodes de fins a cinc anys. La concreció del gaudiment del permís es farà de mutu acord entre treballadors/es i empresa.

Article 19 bis. Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere, de violències sexuals o que tinguin consideració de víctimes de terrorisme.

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctima de violència de gènere, de violències sexuals o de terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral:

- 1) A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i, en cas de desacord, correspondrà a la persona afectada.
- 2) A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada; si no n'hi ha, aquesta determinació correspondrà a la persona afectada.
- 3) A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la persona treballadora les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos podrà optar entre el retorn al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.
- 4) Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb

CAPITOL 2.

reserva del seu lloc de treball, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa podran prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos.

- 5) Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com a faltes d'assistència a efectes d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis fins que el jutge o la jutgessa dictin l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

CAPÍTOL 3.

SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORALS

Article 20. Reconeixement mèdic.

Tot el personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu, en ingressar al treball, es disposarà a un reconeixement mèdic previ que es repetirà anualment, el cost del qual anirà a càrrec de l'empresa; respectant en tot cas el que estableix la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals. El reconeixement mèdic establert en aquest article tindrà caràcter voluntari pels treballadors, sens perjudici del que estableix l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i normativa aplicable.

Article 21. Reglament de manipulador d'aliments.

Els treballadors i les empreses afectades pel present Conveni col·lectiu hauran de complir amb tota la normativa relativa a la manipulació dels aliments. Especialment estaran obligats a complir amb totes les normes d'higiene, així com a conèixer i complir les instruccions de treball establertes per les empreses per tal de garantir la seguretat i salubritat dels aliments.

També estaran obligats a mantenir un grau elevat d'higiene personal, i portar vestimenta neta.

Els treballadors han d'avisar immediatament al seu superior en els casos de malaltia que pugui afectar l'establert en les normes vigents, L'incompliment d'avisar implica falta laboral de caràcter molt greu.

CAPÍTOL 4.

PREVISIÓ SOCIAL

16

Article 22. Subsidi complementari per mort.

Si mor un treballador/a per accident de treball dins l'empresa, l'empresari ajudarà al vidu/a, a més de les ajudes que li puguin correspondre de manera reglamentària, amb una mensualitat de salari, sens perjudici de la cobertura legal de la Seguretat Social. A aquest efecte es considera salari l'establert com a salari conveni a la taula salarial annexa.

Article 23. Excedència per maternitat o adopció.

Els treballadors/es tenen dret a un període d'excedència no superior a tres anys per atendre a cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció i/o acolliment, comptats des de la data de naixement, adopció i/o acolliment.

Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Una vegada transcorregut aquest termini la reserva és per a un lloc del mateix grup professional o una categoria equivalent.

Article 24. Incapacitat transitòria.

L'empresa abona prestacions de caràcter complementari en els casos i períodes següents:

- a) En el cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització.
En la primera baixa de l'any l'empresa complementa les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 100% del salari, 12 mesos com a màxim.
En el cas que dins l'any el treballador/a causi una altra baixa per IT, l'empresa les hi completa fins arribar al 100% del salari a partir del dia 30, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta, amb un durada màxima de 12 mesos, i per el cas d'una tercera baixa i següents dins l'any, l'empresa les hi completa fins arribar al 100% del salari de conveni a partir del dia 60, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta amb una durada màxima de 12 mesos.
- b) En cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització a partir del dia de l'hospitalització i mentre es mantingui aquesta situació més el període convallescència, 12 mesos.
- c) En cas de malaltia professional o accident de treball a partir de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

La quantia a completar per l'empresa en els casos b) i c) esmentada equival a la diferència que hi pugui haver entre la prestació econòmica assignada a aquest efecte pel sistema de la Seguretat Social vigent pel que fa a la contingència de què es tracti i el 100% del salari que correspongui al treballador afectat.

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

CAPÍTOL 5.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 25. Classificació professional.

Les classificacions del personal són merament indicatives i no impliquen l'obligació de tenir proveïts tots els grups indicats, ni àrees funcionals en que es divideixen, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

A partir de la data d'entrada en vigor del present Conveni, es suprimeix el grup V, passant tot el personal inclòs en aquest grup V a formar part del grup IV.

El personal que presta serveis a les empreses subjectes al present conveni col·lectiu es classifica tenint en compte les funcions que fa a cada un dels grups i les seves àrees funcionals respectivament següents:

GRUPS I ÀREES FUNCIONALS

I	-	Dependent/a major	Encarregat/da general	Encarregat/da
II	Oficial administratiu/va	Dependent/a	-	Oficial d'ofici
III	Auxiliar de caixa	Auxiliar administratiu/va	Ajudant/a	Ajudant d'ofici
IV	-	-	-	Mosso/a especialitzat/da Aprent d'ofici Personal de neteja Mosso/a Aprent

Àrea funcional Administratiu: Estan inclosos en aquest grup els qui fan feines de caràcter administratiu i comptable, i altres d'anàlogues.

Àrea funcional Mercantils: Comprèn el personal que es dedica a promocionar les vendes i comercialitzar els productes, amb coneixements pràctics dels articles, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats, el despatx i la degustació dels quals se li confiï, orienta al públic pel que fa a les compres i a la degustació, i sobre publicitat i exhibició en vitrines i aparadors; té els coneixements de càlcul mercantil necessaris per fer les vendes que si li confiïn.

Àrea funcional Ofici: Inclou els treballadors/es que, amb la formació necessària, fan feines pròpies de la seva especialitat, tan principals com auxiliars, incloses les pròpies de l'elaboració dels cuinats i els precuinats, i les porten a terme amb iniciativa, responsabilitat i rendiment, d'acord amb la seva categoria. Així com els treballadors/es que fan funcions que impliquen generalment una fidelitat i una confiança absolutes a l'empresa, per a les quals només es requereix, tret d'excepcions, estudis primaris i reunir els requisits que a cada cas s'indiquin assumint en tot cas les responsabilitats pròpies del càrrec.

GRUP I. Encarregat/da General i Encarregat/da o Dependent/a major.

Encarregat/da General.

És la persona treballadora que, amb el coneixement i l'aptitud deguts, és responsable d'una o diverses seccions; té a les seves ordres el personal professional corresponent, a qui ha de fer complir la feina que se li encomani, i és responsable del rendiment i control de la qualitat del producte obtingut i de la feina feta.

L'encarregat/da pot tenir les denominacions dels oficis propis de la indústria, com ara xarcuter, tripaire, etc. Per tant, entre les seves funcions hi ha, entre d'altres, les següents: vetllar per la conservació i el rendiment de la maquinària i les eines de la seva secció, com també de la seva neteja, portar la direcció del personal a les seves ordres procurant un rendiment màxim i responsabilitzant-se de la seva disciplina.

L'encarregat/da es responsabilitza que hi hagi un bon ordre, del funcionament i de la vigilància dels processos o feines que se li encomanin, respon de l'execució dels programes de treball que se li ordenin, confecciona els justificants, els estats i els informes que se li ordenin amb les dades corresponents, accepta amb responsabilitat, la qualitat i la terminació dels productes manipulats i les matèries primeres emprats, vetlla perquè hi hagi bona relació entre el seu personal i l'empresa, vetlla perquè estiguin ordenats els fitxers de la secció sota el seu comandament, i proposa la concessió de premis o la imposició de sancions pel que fa al personal a les seves ordres.

Encarregat/da o Dependent/a major.

És la persona treballadora que està al capdavant d'un establiment exercint per delegació, funcions pròpies de l'empresa; té a càrrec seu la reposició, la recepció, la conservació, els cuinats i els preculinats, el marcatge de les mercaderies, el registre d'entrada i sortida i els ingressos, amb comandament directe, i el que convingui per al bon ordre de la feina; també ha d'orientar els seus superiors sobre les compres que s'han de fer i l'assortit d'articles necessaris; i als dependents perquè l'exhibició de la mercaderia, la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda siguin les adequades.

GRUP II. Oficial administratiu/va, Dependent/a, Oficial d'ofici.

Oficial administratiu/va.

És la persona treballadora que té els coneixements tècnics i pràctics necessaris per a la feina mercantil, fa feines que requereixen iniciativa pròpia, com ara redacció de correspondència o contractes mercantils corrents, elaboració d'estadístiques amb capacitat analítica, gestió d'informes, transcripció en llibres de comptabilitat, etc.

Dependent/a.

És la persona treballadora encarregada de fer les vendes, amb coneixements pràctics

CAPÍTOL 5.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

20

dels articles, el despatx o la degustació de cuinats i precuinats dels quals se li confïi de manera que pugui orientar al públic tant pel que fa a les compres com a la degustació de cuinats i precuinats; ha de tenir cura del recompte de mercaderies per sol·licitar-ne la reposició quan calgui i de l'exhibició en aparadors i vitrines; a més, té els coneixements elementals de càlcul mercantil necessaris per fer les vendes i, si escau, té la comesa d'especejar, tallar i vendre, i que la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda o a la degustació siguin les adequades.

Oficial d'ofici.

És la persona treballadora que a les ordres d'un encarregat o persona que el supleixi en les seves funcions, coneix i practica totes les operacions pròpies del seu ofici amb especialització i rendiment adequat, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats, així com la degustació, i també de la neteja de la seva secció. Pot treballar individualment o en equip amb operaris d'una categoria igual o menor, i és responsable de la qualitat del treball fet.

GRUP II. Auxiliar de caixa, Auxiliar administratiu/va, Ajudant/a i Ajudant/a d'ofici.

Auxiliar de caixa.

Si l'empresa decideix destinar un dels treballadors/es de manera exclusiva a la funció de cobrament de les vendes al comptat i altres operacions semblants, aquest treballador/a té la categoria d'Auxiliar de caixa.

Auxiliar administratiu/va.

És la persona treballadora que, amb coneixements generals d'indole administrativa, auxilia els oficials en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria, fa les següents funcions: Redactar correspondència de tràmit, confeccionar factures i estats per a la liquidació d'interessos i impostos, cobrar les vendes al comptat, revisa els talons de caixa, redactar factures i rebuts i executar qualsevol operació semblant. L'auxiliar pot fer a més, altres funcions no estrictament burocràtiques o de comptabilitat, com ara pesar, anotar els pesatges, etc.

Ajudant d'ofici.

És la persona treballadora que, havent fet l'aprenentatge, exerceix funcions pròpies del seu ofici; fa tot sol operacions d'especejament, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats per la seva degustació, tallar i vendre, i vetlla en tot moment que l'ordre, la neteja de l'establiment i la presentació dels articles a la venda i la degustació siguin els adequats.

Ajudant.

És la persona treballadora que, havent fet l'aprenentatge, coneix i practica totes les

operacions pròpies de l'ofici, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats per la seva degustació, amb rendiment i qualitat de treball normals, i també neteja la seva secció, amb responsabilitat plena.

GRUP IV. Mosso/a especialitzat/da, Mosso/a, Aprenent, Aprenent d'ofici i personal de neteja.

Mosso/a especialitzat/da.

És la persona treballadora que te el permís de conduir adequat per conduir el vehicle de repartiment de l'empresa i fa les operacions de repartir i facturar (amb cobrament de les mercaderies de transport o sense) pesar les mercaderies que transporta i altres de semblants. També es pot dedicar a feines concretes i determinades que sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen una certa pràctica en l'execució. Transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents que no necessiten enfardat o embalat i els reparteix, o fa qualsevol feina que exigeixi predominantment esforç muscular, i també se li pot encomanar la feina de neteja de l'establiment.

Mosso/a.

És el treballador/a que fa el transport de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents que no necessiten enfardat o embalat i els reparteix o fa qualsevol feina que exigeixi predominantment esforç muscular, i també se li pot encomanar la feina de neteja de l'establiment.

Aprenent.

És el treballador/a major de 16 anys que l'empresari, a la vegada que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament, ell mateix o per mitjà d'una altra persona, en els coneixement propis de la professió i/o ofici.

Aprenent d'ofici.

Es el treballador/a major de 16 anys que l'empresari, a la vegada que utilitza el seu treball, s'obliga a iniciar pràcticament, ell mateix o per mitjà d'una altra persona, en els coneixements propis de la professió i/o ofici.

Personal de neteja.

És el treballador/a que s'ocupa de la neteja dels locals.

Article 26. Mobilitat de la jornada laboral.

Ateses les especials característiques del cicle productiu anual de les empreses del sector, en què se sol acumular la producció en períodes determinats de l'any, en detriment d'altres períodes en què la producció baixa considerablement, ambdues representacions acorden establir una distribució horària heterogènia per al sector que contribueixi a millorar la productivitat.

Per tant, acorden que la distribució horària de la jornada pactada en el present conveni col·lectiu es duu a terme a cada empresa prenent com a base el següent criteri:

Prèvia negociació amb els representants legals dels treballador/es o, si no n'hi ha, amb els mateixos interessats, i si no hi ha acord, segons el parer de l'empresa, s'estableixen períodes de temps en què la jornada normal de treball arriba com a màxim a 9 hores diàries de treball efectiu, a compensar en altres períodes de l'any.

En tot cas cal respectar els descansos mínims establerts per la llei, especialment en matèria de descans dels treballadors/es menors de 18 anys.

Article 26 bis. Teletreball.

La prestació de serveis sota modalitat de teletreball ha d'atendre una naturalesa voluntària i reversible, llevat del que s'hagi pactat en el contracte de treball, així com la resta de regulació continguda en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

Article 27. Calendari laboral.

El calendari laboral comprendrà la distribució anual de la jornada, dels dies de treball, les hores diàries, els dies festius, descansos setmanals i altres dies inhàbils, i vacances sense superar, en cap cas, la jornada laboral pactada en el present conveni col·lectiu. L'empresa elaborarà anualment l'esmentat calendari laboral.

En cas que al calendari laboral de l'any s'introdueixin esmenes diferents de les previstes en l'article 26 del present conveni col·lectiu que esmenin el calendari de l'any anterior, aquestes s'han de fer de mutu acord entre l'empresa i la seva representació unitària (delegats de personal o membres del Comitè d'empresa). Qualsevol esmena derivada de la distribució irregular de la jornada prevista a l'article 26 del present conveni l'ha de comunicar l'empresa amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Article 28. Règim d'inaplicació de les condicions de treball.

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

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la

jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral competent.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 29. Comissió Paritària.

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per el Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, s'estableix, per la vigència i compliment de les qüestions que derivin de la aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social.

La Comissió Paritària ha d'ésser notificada de les sol·licituds que efectuin les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació de la Comissió Paritària consistirà en que, les discrepàncies o queixes, així com demés funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre lo pactat en aquest conveni col·lectiu, es comuniquin per escrit a la comissió paritària, que un cop rebut l'escrit, és reunirà i en un termini de 7 dies hàbils a comptar des la recepció del escrit resoldrà.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

A les reunions podran assistir amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com domicili per comunicacions a la Comissió Paritària:

- Gremi de Cansaladers Xarcuters: 08002 Barcelona, carrer Consell de Cent, 80 entresòl.
- FeSMC-UGT Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4a planta.
- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: 08003 Barcelona, Via Laietana, 16.

Les funcions a càrrec de la Comissió Paritària son:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat en ell.
- a) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- a) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a la ocupació en el sector, analitzant e informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.
- a) Confeccionar les taules salarials de 2026 i 2027 de conformitat amb el que estableix l'article 4 del present conveni. Per a això la comissió paritària es reunirà abans del 31 de gener i, de procedir, determinarà les taules salarials corresponents a aquests anys.

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà llur primera reunió als tres mesos de la data de la firma del present conveni col·lectiu de treball.

Article 29 bis. Solució de conflictes extrajudicials.

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com de interessos, derivats de la aplicació o interpretació de aquest conveni col·lectiu, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació del treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències del dit Tribunal als efectes de lo establert en els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 30. Drets sindicals.

Ambdues representacions acorden regir-se en aquesta matèria d'acord amb la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i la resta de disposicions de legal aplicació. A fi de facilitar l'activitat sindical dels treballadors/es, es poden acumular les hores sindicals als membres dels Comitès d'empresa o en el seu cas, dels delegats de personal. No es poden acumular mes a mes les hores no utilitzades.

Els membres dels Comitès d'empresa o els delegats de personal han de comunicar a la empresa per escrit el seu desig d'acumular les hores sindicals i a qui correspondrà gaudir-les.

CAPÍTOL 6.

FALTES I SANCIONS

Article 31. Faltes del personal.

Les accions i les omissions punibles que facin els treballadors a les empreses es classifiquen, segons la seva índole i circumstàncies, en lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

1. EEI descuit, l'error o la demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.
2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant un període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, si d'aquests retards no deriven perjudicis greus, a causa de la funció especial del treballador, per a la feina que l'empresa li hagi encomanat, cas en que es qualifiquen de faltes greus.
3. Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. No atendre al públic amb la correcció i la diligència degudes.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
7. Discutir amb els companys de treball dins les dependències de l'empresa sense la presència de públic.
8. Faltar 1 dia al treball sense l'autorització deguda o causa justificada.

Es classifiquen com a greus les faltes següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, comeses en el període d'1 mes.
2. Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Si d'aquestes faltes deriven perjudicis per al públic, es consideren faltes molt greus.
3. Jugar o distreure's, sigui quina sigui la manera, estant de servei.
4. Simular malaltia o accident.
5. La mera desobediència als superiors en acte de servei. Si la desobediència implica un acte manifest d'indisciplina al treball o en deriva un perjudici notori per a l'empresa es pot considerar falta molt greu.
6. Simular la presència d'un altre treballador/a fixtant o signant per ell.
7. Un descuit important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment.
8. Una notòria falta de respecte o consideració al públic.
9. Discussions molestes amb els companys de treball en presència de públic.
10. Fer, sense el permís oportú, feines particulars durant la jornada laboral, així com fer servir per a ús propi eines o materials de l'empresa.
11. L'embriaguesa o drogoaddicció, fora d'acte de servei, portant l'uniforme de treball de l'empresa.
12. Més de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un trimestre, amb sanció que no sigui l'amonestació verbal.
13. La negligència o la desídia en el treball que afecti a la bona marxa de la feina.

14. La imprudència en acte de servei, si implica risc d'accident per al treballador/a o per als companys/es de treball, o perill d'avaria per a les instal·lacions. En tot cas es considera imprudència en acte de servei no fer servir les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.
15. El fet de no utilitzar els elements de protecció o l'incompliment de les normes de seguretat e higiene a la feina. 16. No posar en coneixement de l'empresa qualsevol malaltia que pugui afectar l'establert a la normativa vigent, d'acord amb el que estableix l'article 21 del present Conveni.

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de 6 mesos o 20 faltes durant l'any.
2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altre persona al servei de l'empresa amb relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri sens l'autorització expressa de l'empresa.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.
4. El robatori, el furt o la malversació comès dins o fora de l'empresa.
5. L'embriaguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas sigui habitual.
6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats a l'empresa.
7. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
8. Dedicar-se a activitats incompatibles amb les de l'empresa.
9. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta de respecte i consideració greu als caps o als seus familiars, així com als companys de treball i subordinats.
10. Blasfemar habitualment.
11. La manca de netedat, si se n'ha cridat l'atenció al treballador/a o és d'una indole tal que produeix la queixa justificada dels companys que facin la seva feina en el mateix local.
12. Disminuir voluntària i continuadament el rendiment normal de la feina.
13. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.
14. Reincidir en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, si es cometen en un període de 6 mesos des de la primera.
15. Ocasionar accidents de treball per negligència o imprudència temerària.
16. Assetjament sexual.
17. L'incompliment de l'avís establert a l'article 21, sempre que pugui afectar l'establert en la normativa sanitària vigent.

Article 32. Sancions.

Les sancions màximes que es poden imposar als que facin faltes son les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o escrita.
- Suspensió de sou i feina de 2 dies com a màxim.

Per faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies.
- Acomiadament amb pèrdua de tots els drets a l'empresa.

Es considera que les sancions en l'àmbit laboral es poden imposar segons el present conveni col·lectiu sens perjudici d'informar els tribunals de la culpa si la falta comesa pot constituir delictes, i també es pot donar-ne compte a l'autoritat governativa si escau.

Article 33. Procediment sancionador.

1. Contra les sancions greus i molt greus que s'imposin al treballador/a, aquest té dret a recórrer-les davant el Jutjat de lo Social, prèvia conciliació obligatòria davant l'organisme oficial que correspongui.
2. Les sancions per suspensió de sou i feina s'imposen amb la reserva del període de compliment, i en cas que el treballador/a les recorri davant el Jutjat de lo Social, no es compliran fins que aquest dicti sentència, i d'acord amb els termes d'aquesta.
3. La sanció imposada, si els fets han causat danys o perjudicis patrimonials, no impedeix que qui resulti perjudicat exerceixi les accions de rescabament pertinents.

Article 34. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en aquest conveni col·lectiu formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

CAPÍTOL 7.

DISPOSICIONS VÀRIES

Article 35. Seguretat i higiene.

Pel que fa a la seguretat i a la higiene en el treball, s'estarà en cada moment al que disposi la normativa legal en aquestes matèries.

Article 36. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i la integritat moral en el treball.

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

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin aquestes conductes i arbitrar procediments per a la seva prevenció, d'acord amb el que estableix l'article 12 de la Llei Orgànica 10/2022 de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual.

Article 37. Plans d'Igualtat

Totes les empreses compreses en l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que estableix l'article 45.1 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte.

En el cas d'empreses de cinquanta o més persones, hauran d'elaborar plans d'igualtat d'acord amb el que estableix l'article 45.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. El procediment d'elaboració, així com el contingut dels Plans d'Igualtat s'haurà de dur a terme d'acord amb el que estableix el Reial decret 901/2020 de 13 de març, i legislació aplicable.

Els terminis per a la seva implantació seran els establerts per la Disposició Transitòria desena de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març.

Article 38. Igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+ de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses, d'acord amb el que estableix l'annex II del Conveni.

Article 39. Text del Conveni Col·lectiu

El text d'aquest conveni col·lectiu es redacta en llengua catalana i en llengua castellana, i en el supòsit de discrepàncies en la interpretació, prevaldrà sempre el text en llengua catalana.

DISPOSICIONS ADDICIONALS, TRANSITÒRIES I FINALS

Disposició Addicional Única.

Qualsevol referència al Text Refós de l'Estatut del Treballadors (Real Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre) recollit en el text, s'entendrà integrat en el mateix com a condició més beneficiosa.

Disposició Transitòria Única. Zona Turística (Z1 i Z2) Terme Municipal de Barcelona

En allò no regulat en els acords entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa, cal atènyer-se al que disposa l'Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius a la zona turística del terme municipal de Barcelona de data 21 de febrer de 2022 i sempre que tant l'acord social no s'hagi fet "Acord Social", així com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran afluència turística (ZGAT), de data 2 de maig de 2022, de la qual porta causa mantinguin la seva vigència. Aquesta aplicació subsidiària de l'Acord només serà efectiva durant els anys de vigència inicialment pactada del present conveni, és a dir, fins al 31/12/2027, sempre que es mantingui en vigor l'esmentat Acord.

Disposició Final Primera

Les parts signants, en representació de les persones treballadores així com de les empreses del sector, posen de manifest el seu compromís amb la seguretat i salut dels treballadors i treballadores del sector davant eventuais pandèmies que puguin succeir en un futur.

Per tant, aquest compromís es fa visible establint per a totes les parts l'obligació de seguir en tots els centres de treball el protocol i normes de conducta que estableixi l'Autoritat Sanitària, tant a nivell autonòmic com estatal, així com tota la normativa que es pugui establir en l'àmbit de la seguretat i salut de les persones treballadores.

ANEX 1

TAULA SALARIAL 2025

Taula salarial 2025

SB: salari base mensual; SBA: salari brut anual; HE: hores extres; HEI: hores extres inventari

Grup professional i Lloc de Treball	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependent/a major o encarregat/da general	1.287,50	19.312,50	13,06	16,97
II. Oficial administratiu/va, dependent/a i oficial d'ofici	1.225,70	18.385,50	11,37	14,78
III. Auxiliar de caixa, auxiliar administratiu/va, ajudant i ajudant d'ofici	1.160,47	17.407,05	10,51	13,67
IV. Mosso/a especialitzat/da, Mosso/a, Aprenent/a, aprenent/a d'ofici i personal de neteja	1.105,10	16.576,50	10,29	13,37

Mesures planificades

Accés a l'ocupació

Les empreses contribuïran a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, en especial a través d'una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre l'esmentada formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present Conveni.

En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Classificació i promoció professional

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat en el present conveni, no comportarà discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. De detectar alguna incidència o discriminació al respecte, la comissió paritària serà la competent per donar-hi solució.

Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb hauran de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'empresa haurà de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

Permisos i beneficis social

Els permisos retribuïts i millores socials són d'aplicació a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGTBIQ+. Dins de les millores socials s'inclou l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

Règim disciplinari

Seràn faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present conveni.

- **Faltes lleus:**
 - Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- **Faltes greus:**
 - La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.
- **Faltes molt greus:**
 - Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.
 - La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.
 - Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGTBIQ+

- **Composició:** La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.
- **Formació:** Per formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament,

prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

- **Incompatibilitat:** No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.
- **Termini:** La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

Funcions de la comissió d'atenció:

- a) Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- b) Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pugués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.
- c) Recomana i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
- d) Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
- e) Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- f) Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- g) Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

Principis

- **Confidencialitat:** les persones intervinents en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de secret respecte

a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió podrà divulgar-se fora de l'estricta àmbit de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

- **Diligència i agilitat:** la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.
- **Contradicció:** el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- **Restitució de les víctimes:** si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.
- **Prohibició de represàlies:** es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Procediment

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions tindrà en compte les següents pautes:

- a) Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- b) Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- c) Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- d) S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- e) Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.
- f) Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:
 - Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament

ANEX 2

de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.

- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciante, a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, l'empresa adoptés altres mesures complementàries, com ara:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

GREMICARN

Departament Laboral

Carrer de Consell de Cent, 80
08015 Barcelona

T. 660 723 052
laboral@gremicarn.cat

www.gremicarn.cat