

# Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona. Resum

VIGOR 2023-2025

Codi de Conv. Núm. 17000035011994  
(BOPGI, 26-10-2023)

## RESUM

1. Entrada en vigor i durada
  - 1.1. Àmbit funcional
  - 1.2. Àmbit temporal
  - 1.3. Dret supletori
2. Condicions econòmiques
  - 2.1. Taula salarial 2023
  - 2.2. Antiguitat
  - 2.3. Compensacions per despeses
  - 2.4. Gratificació especial per ordenació d'aparadors
  - 2.5. Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem
  - 2.6. Plus per coneixement d'idiomes
  - 2.7. Plus per treballs tòxics, insalubres o perillosos
  - 2.8. Roba de treball
  - 2.9. Hores extraordinàries
  - 2.10. Gratificacions extraordinàries
  - 2.11. Comissions
  - 2.12. Plus de responsabilitat
  - 2.13. Paga de fidelitat
3. Revisió salarial del conveni col·lectiu
  - 3.1. Revisió salarial 2025 (BOPGI, 07-02-2025)
  - 3.2. Revisió salarial 2024 (BOPGI, 11-03-2024)
  - 3.3. Incrementos salarials
4. Jornada laboral, festes i vacances
  - 4.1. Jornada de treball
  - 4.2. Festivitats
  - 4.3. Vacances
5. Permisos i excedències
  - 5.1. Llicències
  - 5.2. Maternitat
  - 5.3. Permís no retribuït
  - 5.4. Reducció de jornada per guarda legal
6. Sortides, dietes i viatges i crebant de moneda
  - 6.1. Plus distància i desplaçament
  - 6.2. Dietes
7. Tipus de contractes de treball i durada
  - 7.1. Control de contractació
  - 7.2. Contractes formatius
  - 7.3. Contractes a temps parcial
8. Períodes de prova
9. Règim disciplinari
10. Dates de preavis per finalització de la relació laboral
11. I.T. Condicions especials
  - 11.1. Indemnització per invalidesa o mort per accident
  - 11.2. Venda d'articles a preu especial
  - 11.3. Malaltia

# 1. Entrada en vigor i durada

## 1.1. Àmbit funcional

És aplicable a les persones físiques o jurídiques l'activitat de les quals (exclusiva o principal) sigui desenvolupada professionalment amb ànim de lucre, utilitzant o no, un establiment mercantil obert; que consisteixi en oferir la venda de qualsevol classe d'articles, bé sigui al destinatari final (venda al detall) o per a la seva posterior venda (venda a l'engròs), tant en nom propi o de tercers; i que no estigui afectades per un cicle de producció, encara que el producte pugui sofrir un condicionament previ, sempre que estiguessin dins del camp de l'extinta ordenança laboral de comerç. Així com la distribució majorista i minorista de begudes i productes d'alimentació, no incloses en l'àmbit funcional del conveni col·lectiu de majoristes d'alimentació de Catalunya.

Queden expressament excloses d'aquest àmbit funcional les establertes en l'article 3 apartat 2 del I AMAC, publicat en el BOE en data 20 de febrer de 2012 i aquelles empreses de supermercats i autoserveis d'alimentació que pertanyent a un mateix nom comercial i disposin de més centres de treball en tres o més províncies, inclosa Girona, dins de l'àmbit territorial de Catalunya.

## 1.2. Àmbit temporal

Independentment de la data de publicació en el Diari Oficial aquest Conveni tindrà vigència des del dia següent a la signatura del text articulat del mateix. La duració del mateix, serà des de l'1 de gener de 2023 fins al 31 de desembre de 2025.

Les condicions econòmiques pactades en el present Conveni tenen efectes retroactius des del dia 1 de gener del 2023.

## 1.3. Dret supletori

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

# 2. Condicions econòmiques

## 2.1. Taula salarial 2023

Taules salarials del Conveni Col·lectiu de Treball del sector del Comerç en general de la província de Girona amb vigència de l'1 de gener de 2023 a 31 de desembre de 2023.

Conceptes salarials: SBC: Salari base conveni; PP1: Plus Presència i Imatge; PDD: Plus distància i desplaçament; TSBM: Total sou brut mes; TR: Total retribució.

El personal responsable de la conducció i vigilància del manteniment del vehicle intern té un plus cotitzable de 21,53 euros al mes per l'any 2023.

Taula Salarial Any 2023	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII (2)
SBC	1541,54	1427,36	1351,18	1229,32	1147,76	1054,03	956,23	804,76
PPI	32,11	32,12	32,12	32,12	32,12	32,12	33,00	33,00
PDD	31,22	31,22	31,22	31,22	31,22	31,22	32,06	32,06
TSBM	1604,87	1490,69	1414,52	1292,66	1211,10	1117,37	1021,29	869,82
TR	23883,08	22170,36	21027,78	19199,90	17976,50	16570,54	15124,13	12852,08

Paga fidelitat

Els percentatges màxims d'absentisme per percebre la paga de fidelitat per l'any 2023 són del 2%:

	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Paga Fidelitat 2023	856,76	852,55	849,74	845,25	842,25	838,79	835,24	709,10

Plus vinculació 2023	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
De 01/01/91 a 31/12/94	24,58	23,18	22,99	20,62	19,43	18,73	16,40	—
De 01/01/87 a 31/12/90	49,19	46,27	45,98	41,24	38,52	36,68	32,79	—
De 01/01/83 a 31/12/86	73,79	69,49	68,98	61,87	58,31	55,05	49,18	—
De 01/01/79 a 31/12/82	98,36	92,66	91,98	82,48	77,75	73,39	65,54	—
De 01/01/75 a 31/12/78	122,96	115,82	114,95	104,29	97,20	91,72	81,95	—
De 01/01/71 a 31/12/74	147,57	139,00	137,97	123,73	116,63	110,07	98,11	—
De 01/01/67 a 31/12/70	172,15	162,15	160,92	144,33	136,08	128,37	114,73	—
De 01/01/63 a 31/12/66	196,73	185,34	183,93	164,95	155,53	146,76	131,11	—
De 01/01/59 a 31/12/62	221,33	209,67	206,93	185,58	174,92	165,10	147,52	—
De 01/01/55 a 31/12/58	245,91	231,64	229,92	206,18	195,58	183,45	163,90	—

Plus personal de vinculació, segons data d'ingrés a l'empresa per mes i per cada paga. El personal que estigui donat d'alta a l'empresa a partir del 31 de desembre de 1994 no té dret a percebre aquest plus de vinculació.

(1) Nivell V: L'encarregat/ada de secció de caixa coordina les tasques d'un equip de persones. Es responsabilitza del correcte quadrament de caixa de tot el personal de la secció i de la gestió de la recaptació del centre comercial.

(2) (\*) El salari del nivell VIII correspon a 34 h. efectives de treball setmanal

## 2.2. Antiguitat

El complement personal d'antiguitat queda substituït pel Plus Vinculació a l'empresa i deixarà de meritar-se a partir del 31 de desembre de 1994.

En les properes i futures negociacions les parts es comprometen a que el Plus Vinculació s'incrementi en el mateix percentatge que les altres retribucions, i s'aplicarà en el salari mensual i en les pagues.

En l'annex número 2, s'adjunta el càlcul del Plus de Vinculació a raó de grups i nivells i data d'ingrés a l'empresa.

## 2.3. Compensacions per despeses

El desenvolupament de l'activitat comercial i el servei al públic de les persones treballadores vinculades a aquest Conveni presenta una particular idiosincràsia lligada al que es denomina tracte directe amb el públic en general i, per això, la presència i la imatge de cara al públic es converteixen en elements indispensables i inherents a la prestació d'un bon servei al client. Per tal motiu es crea un plus de presència i imatge per tal d'indemnitzar les persones treballadores per les despeses que hagin de suportar en motiu del seu treball i que, genèricament, es poden definir com a despeses relatives a roba (independentment de les peces de treball que l'empresa entrega), manteniment i neteja d'aquestes i dels uniformes entregats per l'empresa, a més dels complements afins com poden ser: corbates, gorres, etc. I maquillatge, pintura, perfumeria, etc. L'import de l'esmentat plus vindrà fixat per cada categoria en les taules salarials. El Plus Imatge es percebrà íntegrament, amb independència del número d'hores laborables fixades en els contractes de treball.

## 2.4. Gratificació especial per ordenació d'aparadors

El personal que, no estant classificat com a aparadorista, tingui, això no obstant, amb caràcter normal la funció d'ornamentació d'aparadors, té dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10% del seu salari base i a l'augment per anys de servei.

## 2.5. Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem

L'import d'aquest plus serà el resultat d'aplicar els increments salarials que es pactin per als diferents anys de vigència del conveni. Aquest plus el rebran aquelles persones treballadores que, de manera específica i habitual, utilitzin per al seu treball màquines elevadores i transport de magatzem, que informin de les incidències i desperfectes de la màquina que utilitzin, i que facin un ús adequat d'aquesta.

L'import del plus serà el que s'estableix en el paràgraf 3 de l'annex I.

## 2.6. Plus per coneixement d'idiomes

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

## 2.7. Plus per treballs tòxics, insalubres o perillosos

Totes les activitats o manipulacions que comportin penositat, toxicitat, insalubritat o perillositat, s'han de regir per les disposicions legals sobre aquesta matèria i han de ser objecte de regulació en els reglaments de règim interior de les empreses. El personal que treballi en cambres frigorífiques més d'un 25% de la seva jornada laboral habitual, amb independència del fet que se'l doti de peces de roba adequades per a la seva comesa, ha de percebre un plus del 25% del seu salari.

## 2.8. Roba de treball

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

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

## 2.9. Hores extraordinàries

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

Les hores extraordinàries poden ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; en el cas que s'abonin, el preu ha d'ésser el que resulti d'aplicar un 30% a l'hora ordinària.

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

## 2.10. Gratificacions extraordinàries

Les persones treballadores vinculades al present Conveni tenen dret a tres gratificacions extraordinàries a raó de 30 dies de salari per any treballat que es meritiran entre l'1 de març i el 28 de febrer la Paga del Comerç, de l'1 de juliol al 30 de juny la d'Estiu i entre l'1 de gener i el 31 de desembre la de Nadal. La primera s'abonarà el 20 de març, la segona el 30 de juny i la tercera el 22 de desembre. L'import d'aquestes pagues és el d'una mensualitat de salari base, i si escau, antiguitat. Les pagues podran ser prorratejades de mutu acord entre empresa i Representació Legal dels Treballadors/es, i en absència d'aquesta, amb els i les treballadores.

## 2.11. Comissions

Les empreses, quan en funció de les vendes fixin percentatges de comissió per a les persones treballadores, han de donar a conèixer les taules de percentatges als representants legals dels treballadors/es o, si no n'hi ha, a les persones treballadores interessades.

La quantia i els altres criteris per a l'aplicació de les comissions s'han de negociar anualment en funció del conjunt de circumstàncies que conformen la situació i la realitat del negoci.

## 2.12. Plus de responsabilitat

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

## 2.13. Paga de fidelitat

Les persones treballadores, vinculades al present Conveni, tindran dret a percebre en concepte de Paga de Fidelitat, sempre que a títol individual, no superin el percentatge d'absentisme, referit en l'Annex número 1 a cada un dels anys de vigència del present conveni. D'aquests conceptes es

descomptaran aquelles hores no treballades bé sigui per accident de treball, malalties professionals, llicències legals, maternitat, suspensió del contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica o tractaments oncològics, suspensió de contracte per naixement, adopció i guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

Els imports bruts a percebre per aquest concepte, per cada un dels nivells salarials i cada un dels anys de vigència del Conveni, es reflexa en l'Annex número 1.

L'import d'aquesta Gratificació/Paga, s'inclourà en la nòmina de gener del següent any sobre el que s'ha realitzat el còmput d'absentisme.

Les persones treballadores, que superin l'absentisme establert en cada any de vigència del Conveni, podran recuperar-lo fins el 31 de gener de l'any següent, sol·licitant per escrit a l'empresa i amb temps suficient.

En el cas que l'empresa no respongui en el termini de 20 dies naturals a la sol·licitud, el Treballador/a consolidarà la percepció de la totalitat de la gratificació/paga.

Les empreses, podran pactar, amb els seus propis comitès d'empresa o delegats de personal, el prorratge d'aquesta paga, distribuïda en les dotze mensualitats de nòmina.

El dret a percebre aquesta gratificació/paga el tenen, en proporció al temps de contracte, aquells que hagin estat en l'empresa en un període inferior a un any, i s'ha de fer efectiva juntament amb la quitança que els correspongui.

### 3. Revisió salarial del conveni col·lectiu

#### 3.1. Revisió salarial 2025 (BOPGI, 07-02-2025)

Annex 1

Taula salarial any 2025	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII (1)
SBC	1635,41	1514,28	1433,47	1304,19	1217,66	1118,22	1036,41	872,88
PPI	34,07	34,07	34,07	34,07	34,07	34,07	34,07	34,07
PDD	33,12	33,12	33,12	33,12	33,12	33,12	33,12	33,12
TSBM	1702,61	1581,47	1500,66	1371,38	1284,85	1185,42	1103,60	940,08
TR	25337,56	23520,54	22308,34	20369,15	19071,24	17579,66	16352,41	13899,57

	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Paga Fidelitat 2025	908,93	904,47	901,49	896,73	893,54	889,87	886,10	752,28

Plus vinculació 2025	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
De 01/01/91 a 31/12/94	26,07	24,59	24,39	21,88	20,61	19,87	17,39	—
De 01/01/87 a 31/12/90	52,18	49,09	48,78	43,75	40,87	38,91	34,79	—
De 01/01/83 a 31/12/86	78,28	73,72	73,18	65,64	61,86	58,40	52,17	—
De 01/01/79 a 31/12/82	104,35	98,30	97,58	87,51	82,49	77,86	69,53	—
De 01/01/75 a 31/12/78	130,45	122,87	121,95	110,64	103,12	97,30	86,94	—
De 01/01/71 a 31/12/74	156,56	147,46	146,37	131,26	123,73	116,77	104,09	—
De 01/01/67 a 31/12/70	182,63	172,02	170,72	153,12	144,36	136,19	121,71	—
De 01/01/63 a 31/12/66	208,71	196,62	195,14	175,00	165,00	155,70	139,09	—
De 01/01/59 a 31/12/62	234,81	222,44	219,54	196,88	185,57	175,15	156,50	—

Plus vinculació 2025	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
De 01/01/55 a 31/12/58	260,89	245,75	243,93	218,74	207,49	194,62	173,88	–

(1) El Salari de nivell VIII correspon a 34 hores efectives de treball setmanal

## 3.2. Revisió salarial 2024 (BOPGI, 11-03-2024)

Annex 1

Taula Salarial Any 2024	GRUP 1		GRUP 2		GRUP 3	GRUP 4		GRUP 5
Nivells	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII (1)
Retributius								
SBC	1587,78	1470,18	1391,72	1266,2	1182,2	1085,66	1006,22	847,46
PPI	33,08	33,08	33,08	33,08	33,08	33,08	33,08	33,08
PDD	32,16	32,15	32,15	32,15	32,15	32,15	32,15	32,15
TSBM	1653,02	1535,41	1456,95	1331,44	1247,43	1150,89	1071,45	912,69
TR	24599,57	22835,47	21658,61	19775,9	18515,79	17067,66	15.876,00	13.494,60

Paga Fidelitat	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
2024	882,46	878,13	875,23	870,61	867,51	863,95	860,29	730,37

Plus vinculació 2024	Grup 1		Grup 2		Grup 3	Grup 4		Grup 5
Nivells retributius	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
De 01/01/91 a 31/12/94	25,31	23,87	23,68	21,24	20,01	19,29	16,89	–
De 01/01/87 a 31/12/90	50,66	47,66	47,36	42,47	39,68	37,78	33,78	–
De 01/01/83 a 31/12/86	76,00	71,58	71,05	63,73	60,06	56,70	50,65	–
De 01/01/79 a 31/12/82	101,31	95,44	94,74	84,96	80,08	75,59	67,51	–
De 01/01/75 a 31/12/78	126,65	119,30	118,39	107,42	100,12	94,47	84,40	–
De 01/01/71 a 31/12/74	152,00	143,17	142,11	127,44	120,12	113,37	101,05	–
De 01/01/67 a 31/12/70	177,31	167,01	165,75	148,66	140,16	132,22	118,17	–
De 01/01/63 a 31/12/66	202,63	190,90	189,45	169,90	160,20	151,16	135,04	–
De 01/01/59 a 31/12/62	227,97	215,96	213,14	191,14	180,17	170,05	151,95	–
De 01/01/55 a 31/12/58	253,29	238,59	236,82	212,37	201,44	188,96	168,82	–

(1) El Salari de nivell VIII correspon a 34 hores efectives de treball setmanal

## 3.3. Incrementos salarials

Es pacta un increment salarial per als anys 2023, 2024 i 2025 segons consta a continuació. S'elaboren les taules salarials per l'any 2023, que queden recollides en l'Annex 1 del present Conveni.

Any 2023: Increment d' un 4% sobre les taules salarials del conveni corresponents a l'any 2022 i amb efectes de l'01/01/2023 de conformitat amb l'annex 1.

Finalitzat el 2023, si l'IPC interanual de desembre 2023 fos superior al 4%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte de 1 de gener de 2024.

Any 2024: Increment d' un 3% sobre les taules salarials del conveni corresponents a l'any 2023 i amb efectes de l'01/01/2024.

Finalitzat el 2024, si l'IPC interanual de desembre 2024 fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte de 1 de gener de 2025.

Any 2025: Increment d'un 3% sobre les taules salarials del conveni corresponents a l'any 2024 i amb efectes de l'01/01/2025.

Finalitzat el 2024, si l'IPC interanual de desembre 2024 fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte de 1 de gener de 2026.

## 4. Jornada de treball, festes i vacances

### 4.1. Jornada de treball

S'estableix un còmput anual de 1.794 hores de treball pels anys 2023 a 2025 distribuïdes en 40 hores setmanals, amb un descans d'un dia i mig que, en cas de necessitat, en zones turístiques de la província, durant el període comprès entre el Diumenge de rams i el 31 d'octubre, podrà fraccionar-se de manera que, amb independència del dia corresponent al diumenge, cada persona treballadora descansi durant mitja jornada un altre dia laborable de la setmana. El comerç a l'engròs de la província de Girona, apart del tancament preceptiu del diumenge, també ha de tancar el dissabte a la tarda.

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

En la jornada continuada s'estableix un descans de 25 minuts per prendre un refrigeri, que s'ha de computar com a treball efectiu. Es considerarà jornada contínua a partir de cinc hores i mitja seguides de treball, en relació al previst en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

El temps mínim de repòs en la jornada partida serà, com a mínim, d'una hora i trenta minuts (1'30 hores).

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

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

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

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

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

En el contracte fix discontinu a temps parcial la jornada mínima setmanal es realitzarà de forma continuada.

Les empreses, juntament amb la representació legal dels treballadors/ores, es comprometen a negociar una proposta de calendari laboral abans del dia 28 de febrer. En el supòsit de no arribar a un acord a la data prevista, l'empresa, complint amb la seva obligació, actuarà conforme llei.

#### Registre de jornada

Les empreses queden obligades a tenir un sistema de registre del personal en els centres de treball a la fide poder quantificar la durada de la prestació dels serveis. El personal queda obligat a fer un ús adequat d'aquests sistemes de control de presència.

#### Descans de qualitat

Respecte d'aquells treballadors que tinguin com a mínim sis mesos d'antiguitat, les empreses concediran un cap de setmana de descans durant l'any natural, en el qual es comprengui el dissabte i diumenge, sense que pugui coincidir en període de vacances. S'exclouen les empreses i/o treballadors que tinguin tota la jornada del diumenge i del dilluns com a dies fixos de descans. Tampoc tindran dret els treballadors que hagin estat contractats per a treballar específicament els dissabtes i/o diumenges.

El cap de setmana de qualitat començarà a aplicar-se a partir de l'1 de gener de 2024.

### 4.2. Festivitats

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

Si aquestes festes s'escauen en dia de mercat setmanal i es treballa, les hores que s'ha treballat s'han d'abonar afegint-t'hi un 35% del preu de l'hora convencional.

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

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

## 4.3. Vacances

El personal adscrit al present Conveni ha de gaudir cada any de 31 dies naturals de vacances. Les vacances les ha de fixar la direcció de l'empresa, com a resultat de la negociació que ha de mantenir amb els representants dels treballadors/es, o amb les mateixes persones treballadores en cas d'absència dels seus representants. Si no gaudeixen de 21 dies naturals ininterromputs de vacances en el període comprès entre l'1 de maig i el 10 d'octubre, ambdós inclusivament, les persones treballadores tenen dret a una compensació de cinc dies més de vacances, a elecció de l'empresa que seran substituïts pel seu equivalent en salari. No obstant, empresa i el seu personal podran pactar gaudir les vacances en períodes diferents al comprès entre l'1 de maig i el 10 d'octubre, així mateix, les persones treballadores que ho demanin per escrit podran pactar amb l'empresa la realització de les vacances en un període/s diferent/s; en aquests ambdós supòsits no existirà obligació de compensació de cinc dies més de vacances.

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.

Els treballadors/es podran, si així ho sol·liciten, gaudir dels 31 dies naturals de vacances d'una sola vegada, en els casos que existeixi arrelament familiar fora de l'àmbit territorial espanyol, i realitzin un desplaçament fora del país durant aquest període de vacances. Aquest dret només es podrà gaudir una sola vegada durant la vigència del conveni.

Durant el període de vacances les persones treballadores tindran dret a percebre la retribució de comissions i/o Incentius. Per a això s'abonarà la mitjana d'incentiu i/o comissions percebuda en els últims 360 dies (12 mesos de 30 dies cada mes entès com a mes típus) anteriors al període de gaudi de les vacances o part proporcional corresponent en cas de prestació de serveis inferior a l'any. També tindrà idèntic tractament per a aquells conceptes salarials ordinaris que de manera habitual ve percebent la persona treballadora.

El període de vacances no podrà iniciar-se en descans setmanal del treballador, diumenge i/o festiu, tret que el festiu es tracti d'un dia laborable per al treballador.

## 5. Permisos i excedències

### 5.1. Llicències

Sense perjudici de les llicències que es garantitzen a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors s'estableixen les següents:

- a. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b. Cinc dies en els casos d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins a segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent dels anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.  
En els casos d'hospitalització d'un familiar de primer grau, la llicència esmentada podrà ser gaudida en forma diferida dins dels deu dies naturals següents a l'inici del fet causant.
- c. Dos dies per defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. En cas de defunció d'ascendents o ascendents de primer grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de parella de fet, les persones treballadores han de disposar d'un màxim de cinc dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas per a que els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.
- d. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina 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 al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme al que s'estableix en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, aportant les persones treballadores, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.
- e. Sense perjudici de l'establert a l'apartat anterior, el qual només fa referència a persones convivents, totes les persones treballadores podran anar al metge o acompanyar a un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat quan sigui necessari, sempre i quan després es recuperi el temps invertit en aquests afers; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part dels propis treballadors, supòsit en el qual no serà necessari recuperar les hores invertides. Per altra banda, els treballadors/es disposaran de 20 hores anuals per acompanyar els fills de fins a 12 anys d'edat a visites de metges especialistes del servei sanitari públic o privat.
- f. Un dia de permís retribuït a l'objecte de participar i assistir a la celebració de matrimoni de familiars de primer i segon grau per la via de consanguinitat i de primer grau per la via d'afinitat. En els casos d'enllaç esmentats, el/la treballador/a podrà gaudir, havent-t'ho sol·licitat, d'un màxim de tres dies de permís no retribuït.

Els dies que corresponguin de llicència retribuïda s'iniciaran en dia laborable per a la pròpia persona treballadora, sempre que persisteixi el fet causant o, en el seu cas, circumstància derivada de tal fet, la qual cosa s'haurà d'acreditar.



## 5.2. Maternitat

Segons el que determini la legislació vigent en cada moment.

Les persones treballadores tenen dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura del seu fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o en els supòsits de cura amb fins d'adopció o acolliment permanent a comptar des de la data del seu naixement o, en el seu cas, de resolució judicial o administrativa.

Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència, que en el seu cas, posarà fial que s'estava gaudint. Si dues o més persones de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, havent d'oferir en aquest cas l'empresa un pla alternatiu que n'asseguri el gaudiment d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

El període en què una persona treballadora estigui en situació d'excedència segons l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat; la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals serà convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

En qualsevol cas, s'aplicarà l'establert per l'article 48 de l'estatut dels treballadors.

## 5.3. Permís no retribuït

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

## 5.4. Reducció de jornada per guarda legal

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les persones, sense perjudici que es pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament d'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

L'exercici del mateix, s'efectuarà sense perjudici del funcionament del centre de treball. En situacions en què una persona treballadora sol·liciti per escrit la reducció de jornada legalment prevista, la concreció de l'horari i la seva determinació correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària de treball i/o dins dels torns de treball existents en l'empresa. En el supòsit en què un mateix centre de treball ho sol·licitin varies persones treballadores, tindrà preferència la primera petició. Si no hi hagués possibilitats per raó de funcionament d'accedir a les peticions de reducció legal de jornada, l'empresa podrà oferir a la persona treballadora un canvi de funcions habituals en el centre de treball actual o en un altre centre, encara que sigui a diferent municipi, que permeti satisfer les necessitats de petició de jornada i durant el període sol·licitat, sense que en cap cas, aquest canvi de funcions habituals pugui representar un perjudici de la seva dignitat personal, econòmica o categoria professional, respectant-se, en tot cas, allò previst en l'article 39 ET.

Els supòsits abans esmentats, s'hauran d'entendre en benefici del/de la peticionari/a, i en cap cas, perjudicaran el dret que els assisteixi previst en l'article 37 ET.

D'existir discrepàncies al respecte, les parts, si així ho acorden, podran sotmetre's a ala mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya davant les possibles divergències sorgides en aquest tema.

### Igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat aplicaran en la seva integritat el que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març sobre la igualtat efectiva entre dones i homes i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Per aquest motiu, hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal dels treballadors/ores en la forma que s'estableix en la legislació laboral.

Al marge del desenvolupament i aplicació del Pla d'Igualtat en les empreses que per llei correspongui elaborar-los, les empreses del sector adoptaran les mesures per afavorir la conciliació laboral i familiar, l'accés a l'empresa, retribucions econòmiques, formació i promoció interna.

### Maternitat

Les persones treballadores en baixa per maternitat, prèvia sol·licitud, podran gaudir de les vacances a continuació del període de baixa per maternitat.

### Lactància

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

Segons el què determini la legislació vigent, en data de la signatura, Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat

i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

D'existir discrepàncies, les parts, si així ho acorden, podran sotmetre's a la mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya davant les possibles divergències sorgides en aquestes qüestions.

## 6. Sortides, dietes i viatges i crebant de moneda

### 6.1. Plus distància i desplaçament

S'acorda la creació del plus distància i desplaçament de manera generalitzada per a totes les persones treballadores, per tal de compensar i indemnitzar, de manera genèrica, les despeses i el temps de desplaçament que inverteixin en acudir al seu centre de treball. La quantia d'aquest plus ve determinada en les taules salarials. El Plus Transport es percebrà íntegrament, amb independència del número d'hores laborables fixades en els contractes de treball.

### 6.2. Dietes

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

Quan per necessitats de feina les persones treballadores s'hagin de desplaçar amb vehicle propi rebran una indemnització de 0'26 euros per quilòmetre.

A efectes de la comptabilització de les despeses de desplaçaments s'entendrà que es produeix aquest quan al treballador afectat se li ordeni la prestació del treball en un centre diferent a l'habitual i sempre que representi més de 10 quilòmetres i en un municipi diferent.

Aquest article no afectarà al personal contractat com a plantilla flotant o itinerant. Les parts podran establir mitjançant pactes individuals altres formes de compensar aquestes despeses.

En compensació d'aquelles despeses que la seva justificació no sigui possible, el treballador/a tindrà dret en l'any 2023 a rebre una dieta de 12,91€ i 64,58€ si és complerta, respectivament. Les dietes aquí contemplades tindran el tractament fiscal i de cotització a la Seguretat Social que la llei determini en cada moment.

## 7. Tipus de contractes de treball i durada

### 7.1. Control de contractació

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

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

Les empreses de més de 40 persones treballadores venen obligades, durant el període de vigència d'aquest conveni, a transformar en fixos un nombre de persones treballadores equivalent al 25% dels contractats temporal o eventualment, fent-se el còmput per jornades anuals.

El contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció regulat a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors podrà tenir una durada màxima de 12 mesos. En el cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima pactada de 12 mesos, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total pugui excedir d'aquesta durada màxima.

La Comissió Paritària controlarà i validarà l'existència de les circumstàncies que donen lloc al mateix.

Trimestralment, les empreses de més de 40 persones treballadores remetran a dita Comissió còpia bàsica dels contractes eventuais celebrats.

Les empreses de menys de 40 persones treballadores podran demanar a la Comissió Paritària, explicant les circumstàncies que l'aconsellen, que validi els contractes signats.

En el moment de la finalització del contracte, els treballadors que no esdevinguin fixos tindran dret a una indemnització equivalent a 12 dies de salari per any de servei.

### 7.2. Contractes formatius

El contracte de treball en pràctiques únicament es podrà concertar amb aquells qui estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior.

El salari dels aprenents ve fixat en les taules salarials que figuren a l'annex d'aquest Conveni i els imports corresponen a 34h setmanals efectives de treball.

Seguiment dels contractes de posada a disposició: Les empreses de treball temporal (d'ara endavant ETT) estan obligades a posar a disposició de la Comissió Paritària còpia dels contractes que estableixin amb les empreses del sector. Aquesta comissió ha de valorar les causes i les circumstàncies de la signatura de contractes, i farà el seguiment dels contractes per evitar actuacions fraudulentament.

## 7.3. Contractes a temps parcial

El contracte a temps parcial pot portar-se a terme sempre que el nombre d'hores de treball efectives sigui superior a 12 hores setmanals i a 48 hores mensuals.

## 8. Període de prova

S'estableix un període de prova per tots els contractes indefinits de 6 mesos. A partir del primer dia del tercer mes del període de prova si l'empresa decideix fila relació contractual indemnitzarà al treballador amb 12 dies per any treballat.

## 9. Règim disciplinari

## 10. Dates de preavis per finalització de la relació laboral

Les persones treballadores que voluntàriament vulguin cessar en el servei de l'empresa estan obligats a comunicar-ho d'acord amb els següents terminis:

- Grups I a IV i responsables de secció del Grup V: 1 mes
- Resta de personal: 15 dies

L'incompliment de la comunicació a l'empresa en els terminis indicats dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del salari d'un dia per cada un dels d'endarreriment en el preavis.

L'empresa ha de lliurar la proposta de saldo i quitança a les persones treballadores que hagin de cessar, amb una antelació de 5 dies, i està obligada al seu abonament el dia que es produeixi el cessament efectiu, i ha d'indemnitzar qualsevol demora en el pagament amb l'interès legal més tres punts.

## 11. I.T. Condicions especials

### 11.1. Indemnització per invalidesa o mort per accident

Tal com ve establert des de l'1 de gener del 2014, les empreses han d'establir en la forma que cregui més idònia una assegurança de 30.000 euros a favor de les persones legalment beneficiàries de les persones treballadores que pateixin un accident que comporti la defunció o la invalidesa en els graus de total, absoluta i gran invalidesa. Aquest accident ha d'haver ocorregut exclusivament durant la prestació del treball o in itinere.

Així mateix, les empreses estaran obligades a contractar una assegurança de vida per valor de 45.1 euros per mort per totes les persones treballadores afectades per aquest conveni majors de 45 anys i amb més de 10 anys d'antiguitat.

### 11.2. Venda d'articles a preu especial

Les persones treballadores tenen dret a adquirir de l'empresa on prestin servei, els articles o productes destinats exclusivament al seu ús personal, amb un descompte del 7% i fins a un límit màxim de 500 euros de compra mensuals per treballador; restaran exclosos d'aquest dret aquells productes que ja tinguin sobre el seu preu qualsevol tipus de descompte.

### 11.3. Malaltia

En els processos de baixa per IT, derivats de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà el 100% del salari a partir del quart dia de baixa, amb el límit de 12 mesos.

En els casos de baixa per IT derivats de malaltia professional o accident laboral, així com en casos d'hospitalització, per causa de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa complementarà i garantirà el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos.

En els casos d'hospitalització, la baixa per IT haurà de ser superior 24 hores d'ingrés hospitalari, per generar el dret al complement esmentat.

Al personal que en cas de malaltia comuna o accident no laboral no tingui complert un període de cotització de 180 dies dins dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant, l'empresa està obligada a satisfer-li la retribució bàsica fins que sigui cobert aquest període de carència.

[Descarregar pdf](#)

