

V Convenio colectivo del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Catalunya. Resumen

VIGOR 2023-2025

Código de Conv. Núm. 79100145012016

(DOGC, 18-01-2024)

RESUMEN

1. Entrada en vigor y duración
 - 1.1. Ámbito funcional
 - 1.2. Ámbito temporal
2. Condiciones económicas
 - 2.1. Tablas salariales 2023
 - 2.2. Plus de conductor de carretillas elevadoras
 - 2.3. Plus de vinculación
 - 2.4. Nocturnidad
 - 2.5. Gratificaciones extraordinarias
 - 2.6. Plus aparadoristas
 - 2.7. Horas extraordinarias
 - 2.8. Plus de carga y descarga
 - 2.9. Premio antigüedad
 - 2.10. Plus de carretillas elevadoras y preparadores elevadores
 - 2.11. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o insalubres
 - 2.12. Comisiones
 - 2.13. Plus de responsabilidad
 - 2.14. Paga de fidelidad
 - 2.15. Plus de presencia e imagen
 - 2.16. Plus de conocimiento de idiomas
 - 2.17. Ropa de trabajo
 - 2.18. Trabajo en cámaras frigoríficas
 - 2.19. Trabajo en festivos
 - 2.20. Personal que se dedica a la autoventa
3. Revisión salarial del convenio colectivo
 - 3.1. Revisión salarial 2025 (DOGC, 02-04-2025)
 - 3.2. Revisión salarial 2024 (DOGC, 29-02-2024)
 - 3.3. Incrementos salariales
4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
 - 4.1. Jornada de trabajo
 - 4.2. Calendario y cuadros horarios
 - 4.3. Tiempo de descanso en la jornada diaria de trabajo
 - 4.4. Descanso semanal
 - 4.5. Vacaciones
 - 4.6. Jubilación ordinaria, jubilación parcial y contrato de relevo
5. Permisos y excedencias
 - 5.1. Licencias retribuidas
 - 5.2. Excedencias
 - 5.3. Reducciones de jornada y acumulación del permiso por cuidado del lactante
6. Salidas, dietas, viajes y quebranto de moneda
 - 6.1. Dietas
 - 6.2. Complementos por desplazamiento
7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
 - 7.1. Contrato de sustitución y contrato eventual por circunstancias de la producción
 - 7.2. Contrato a tiempo parcial
 - 7.3. Contrato de trabajo fijo-discontinuo
 - 7.4. Contratos de formación en alternancia
8. Periodos de prueba
9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Indemnización adicional en caso de cese en la empresa por determinadas causas
 - 11.2. Incapacidad temporal
 - 11.3. Seguro de accidentes
 - 11.4. Descuento en compras
 - 11.5. Retirada de carnet

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

El ámbito funcional del presente Convenio colectivo marco afectará al sector de las empresas mayoristas de alimentación y distribuidores o centros de distribución de comercio al por mayor en el ámbito de Cataluña. Y de la misma manera, a las empresas encuadradas en el Consell d'Empreses Majoristes d'Alimentació de Catalunya, y de igual manera a las que perteneciendo al mismo grupo empresarial de las encuadradas en el ámbito funcional, desarrollen otras actividades complementarias o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal y vinieran aplicando, o hagan remisión expresa de sometimiento, a convenio o convenios que afecten a mayoristas y distribuidores de comercio de mayoristas y distribuidores de alimentación al por mayor.

Quedan expresamente excluidas de este ámbito funcional las establecidas en el artículo 1 del Convenio colectivo marco de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña; el artículo 1 del Convenio colectivo de trabajo del sector mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona y el artículo 1 del Convenio colectivo de trabajo del sector de frutos secos de Barcelona, Lleida y Girona vigentes en cada momento.

Igualmente, afecta a todas las personas que presten sus servicios a las citadas empresas, dentro del ámbito territorial del Convenio. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 1 punto 3 y el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las empresas que tengan Convenio colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

1.2. Ámbito temporal

La duración del presente Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2025 y entrará en vigor una vez inscrito y registrado por la autoridad laboral, con efectos de 1 de enero de 2023 y sin perjuicio de su aplicación íntegra provisional desde la firma del Convenio.

2. Condiciones económicas

2.1. Tablas salariales 2023

Tablas salariales y conceptos retribuidos diferenciados por provincias: Barcelona, Tarragona, Girona y Lleida

Tabla salarial Barcelona

Puesto de trabajo	2023
Jefe/a de ventas i/o compras	1.637,04€
Jefe/a de personal	1.637,04€
Jefe/a de tesorería	1.514,41€
Jefe/a administrativo/a	1.572,28€
Jefe/a equipo informática	1.572,28€
Encargado/a general establecimiento	1.637,04€
Jefe/a de almacén	1.552,46€
Jefe/a de grupo	1.385,08€
Jefe/a de sección profesional	1.449,28€
Jefe/a sección administrativa	1.530,55€
Programador/a informático/a	1.530,55€
Operador/a	1.444,67€
Oficial administrativo/a	1.444,67€
Oficial de caja	1.444,67€
Administrativo/a	1.353,45€
Auxiliar administrativo/a	1.280,39€
Auxiliar caja	1.325,05€
Vendedor	1.448,18€
Dependiente/a especialista	1.444,67€
Dependiente/a	1.407,68€

Puesto de trabajo	2023
Oficial de mantenimiento	1.385,58€
Chófer primera repartidor/a	1.385,58€
Chófer segunda repartidor/a	1.358,19€
Mozo/a especialista	1.353,45€
Mozo/a	1.292,65€
Vigilante	1.325,07€
Personal de limpieza	1.325,07€
Aprendiz de segundo año	1.098,78€
Aprendiz de primer año	1.098,78€

Otros	
Premio vacaciones	240,76€
Plus carga y descarga	1,53€
Premio antigüedad 20 años	681,58€
Premio antigüedad 30 años	1.284,97€
Plus carretillas elevadoras	1,06€
Descuento enfermedad	4,09€
Comisión vendedores	283,09€

Tabla salarial Girona

2023	
Grupo 5	
Nivel VIII (34h/semana)	856,80€
Grupo 4	
Nivel VII	1.008,00€
Nivel VI	1.026,17€
Grupo 3	
Nivel V	1.117,42€
Grupo 2	
Nivel IV	1.196,97€
Nivel III	1.315,45€
Grupo 1	
Nivel II	1.389,62€
Nivel I	1.500,75€

Pluses provincia Girona

	Año	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
Plus presencia e imagen	2022	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,99€	29,99€
	2023	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	31,19€	31,19€
Plus distancia y desplazamiento	2022	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,19€	29,99€	29,99€
	2023	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	30,36€	31,19€	31,19€

Plus vinculación Girona

		Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
De 01.01.91 a 31.12.94	2022	23€	21,68€	21,49€	19,29€	18,18€	17,49€	15,33€	-
	2023	23,92€	22,55€	22,35€	20,06€	18,91€	18,19€	15,94€	-
De 01.01.87 a 31.12.90	2022	46,01€	43,31€	43,03€	38,58€	36,37€	34,31€	30,65€	-
	2023	47,85€	45,04€	44,75€	40,12€	37,82€	35,68€	31,88€	-
De 01.01.83 a 31.12.86	2022	69,05€	65,04€	64,54€	57,9€	54,58€	51,51€	46€	-
	2023	71,81€	67,64€	67,12€	60,22€	56,76€	53,57€	47,84€	-
De 01.01.79 a 31.12.82	2022	92,07€	86,72€	86,08€	77,18€	72,78€	68,69€	61,34€	-
	2023	95,75€	90,19€	89,52€	80,27€	75,69€	71,44€	63,79€	-
De 01.01.75 a 31.12.78	2022	115,09€	108,4€	107,59€	96,49€	90,98€	85,84€	76,7€	-
	2023	119,69€	112,74€	111,89€	100,35€	94,62€	89,27€	79,77€	-
De 01.01.71 a 31.12.74	2022	138,12€	130,10€	129,13€	115,79€	109,16€	103,02€	92,05€	-
	2023	143,64€	135,2€	134,30€	120,42€	113,53€	107,14€	95,73€	-
De 01.01.67 a 31.12.70	2022	161,13€	151,77€	150,69€	135,03€	127,37€	120,16€	107,39€	-
	2023	167,58€	157,84€	156,72€	140,43€	132,46€	124,97€	111,69€	-
De 01.01.63 a 31.12.66	2022	184,15€	173,48€	172,15€	154,40€	145,56€	137,37€	126,04€	-
	2023	191,52€	180,42€	179,04€	160,58€	151,38€	142,86€	131,08€	-

Paga fidelidad Girona

	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Paga de fidelidad 2022	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	725,75€	616,92€
Paga de fidelidad 2023	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	754,78€	641,60€

Tabla salarial Lleida 2023

Grupo I	
Nivel 2	
Trabajador/es sin experiencia hasta 20 años	1.008,00€
Nivel 1	
Ayudante, auxiliar administrativo/a, ayudante de montaje, ayudante de cortador/a, oficial 2º, mozo/a, chofer, reponedor/a, personal de limpieza	1.008,00€
Grupo II	
Nivel 2	
Vigilante, portero/a, mozo/a especialista	1.008,00€
Nivel 1	
Vendedor/a, viajante, oficial de 1º, oficial administrativo/a, dependiente/a, comprador/a, autoventa	1.010,10€
Grupo III	
Nivel 1	

Jefe/a de sucursal, supermercado, almacén y grupo. Jefe/a de sección, contable. Jefe/a de sección administrativo/a.	1.043,87€
Cajero/a. Encargado/a de establecimiento, dibujante, rotulista y escaparartista	
Grupo IV	
Nivel 2	
Jefe/a de personal, compras, ventas, Jefe/a de división i administración	1.181,26€
Nivel 1	
Encargado/a general	1.221,60€
Grupo V	
Nivel 2	
Director/a. Titulado/a de grado medio	1.274,54€
Nivel 1	
Titulado/a de grado superior	1.458,71€

Tabla salarial Tarragona 2023

Grupo I	
Empaquetador/a	1.008,00€
Personal de limpieza	1.008,00€
Trabajador/a no cualificado/a hasta 17 años	1.008,00€
Vigilante	1.008,00€
Grupo II	
Auxiliar administrativo/a	1.008,00€
Administrativo/a	1.008,00€
Auxiliar de caja	1.008,00€
Ayudante	1.008,00€
Chofer de 1ª	1.008,00€
Chofer de 2ª	1.008,00€
Dependiente/a	1.057,23€
Mozo/a	1.008,00€
Mozo/a especializado/a-operador/a de toro	1.008,00€
Profesional de oficio-oficial de 1ª	1.008,00€
Profesional de oficio-oficial de 2ª	1.008,00€
Grupo III	
Capataz	1012,50€
Contable, cajero/a	1.073,27€
Jefe/a de almacén	1.224,76€
Jefe/a de sección administrativa	1.186,95€
Jefe/a de sección mercantil	1.066,94€
Oficial administrativo/a	1.022,72€

Programador/a	1.073,28€
Secretario/a	1.047,95€
Supervisor/a	1.161,97€
Viajante	1.066,95€
Grupo IV	
Titulado/a de grado medio	1.230,63€
Titulado/a de grado superior	1.408,84€
Grupo V	
Jefe/a de administración	1.277,89€
Jefe/a de compras	1.363,77€
Jefe/a de división	1.394,95€
Jefe/a de personal	1.363,77€
Jefe/a de ventas	1.363,77€
Grupo O	
Director/a	1.578,38€
Plus de conductor/a de carreta elevadora	35,77€

En ningún caso, el importe del salario que perciben las personas trabajadoras, por todos los conceptos, será inferior al salario mínimo interprofesional vigente o a la parte proporcional del mismo correspondiente a la jornada de las personas que no presten sus servicios a tiempo completo.

2.2. Plus de conductor de carretillas elevadoras

Tarragona

El personal recibirá un plus mensual reflejado en la tabla salarial, actualizándose con ella, siempre que su actividad habitual sea la de conducir carretillas elevadoras. Este plus es absorbible y compensable por aquellas cantidades que se reciban en concepto de prima por este motivo. La cantidad se abonará en conformidad con las tablas del anexo 1.

2.3. Plus de vinculación

Tarragona

Este plus tiene carácter de complemento personal, solo para las personas trabajadoras que lo tengan reconocido por convenio anterior a 1997. No es compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente con el mismo incremento que se pacte por el salario base.

Lleida

Las cantidades que en este momento se perciben por concepto de plus de vinculación (anteriormente antigüedad), se abonarán como plus personal, que no podrá ser absorbible ni compensable por otros conceptos y se revalorizará con los incrementos pactados en el presente convenio.

Barcelona

Las personas trabajadoras que a 1 de enero de 2007 tuvieran plus de vinculación, como garantía ad personam, éste se les actualizará cada año con el incremento de convenio y la revisión salarial, si procede.

2.4. Nocturnidad

Tarragona

Las personas trabajadoras que prolonguen su jornada sobrepasando las 22 horas y como máximo hasta las 6 horas, recibirán un incremento salarial del 15% sobre su salario convenio/hora en aquellas que se realizan dentro de este periodo de tiempo. Se excluyen de este concepto aquellos trabajos que sean típicamente nocturnos o los que, en el momento de fijar su salario, se tuvo en cuenta esta circunstancia. Se respetarán aquellos acuerdos existentes a las empresas que, en cómputo general, fijen condiciones más beneficiosas a las aquí descritas.

Barcelona

Las personas trabajadoras que prolonguen su jornada sobrepasando las 22 horas y como máximo hasta las 6 horas, percibirán un incremento salarial del 15% sobre su salario hora en las que se realicen dentro de este periodo de tiempo.

Se excluyen de este concepto aquellos trabajos que sean típicamente nocturnos o los que en el momento de fijar su salario se tuvo en cuenta esta circunstancia. Igualmente, cualquier pacto que se produzca de mutuo acuerdo, entre empresas y personas trabajadoras, respecto a la compensación horaria, o una otra modalidad, no le será de aplicación.

2.5. Gratificaciones extraordinarias

En relación a las gratificaciones extraordinarias se estará a lo que establece el siguiente detalle, en atención en la provincia:

Barcelona	<p>Las empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán a las personas trabajadoras una gratificación de carácter extraordinario, en la cuantía de treinta días de salario base y plus vinculación, cuando proceda, en las siguientes fechas: 22 de marzo, 22 de junio y 15 de diciembre.</p> <p>Las tres gratificaciones extraordinarias previstas en este artículo podrán prorratearse mediante acuerdo previo y mayoritario entre empresa y personas trabajadoras.</p> <p>Las empresas que hayan venido abonando estas gratificaciones de forma prorrateada lo podrán seguir haciendo.</p>
Girona	<p>Las personas trabajadoras vinculadas al presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que son las de Navidad, junio y beneficios. Dichas gratificaciones serán abonadas en los meses de marzo, junio y diciembre, respectivamente, y su importe será el de una mensualidad de salario base, en su caso, antigüedad.</p>
Lleida	<p>Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio colectivo percibirán tres pagas extraordinarias. Las de junio y diciembre se establecen en un mes de salario base más el plus de vinculación. La de beneficios, que se abonará en marzo, se establece en una mensualidad del total de los elementos salariales que la persona trabajadora reciba. Se respetarán las condiciones más favorables y beneficiosas que tenga actualmente la persona trabajadora.</p>
Tarragona	<p>Se establecen tres pagas de devengo superior en el mes: verano, Navidad y beneficios, con el importe de una mensualidad, a razón del salario del presente convenio por cada una, por todo el personal.</p> <p>Los periodos de devengo de las gratificaciones extraordinarias son: paga extraordinaria de verano del 1 de julio a 30 de junio; paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre; paga de beneficios, del 1 de enero a 31 de diciembre.</p> <p>El abono es respecto a la de Navidad en la fecha de costumbre del mes de diciembre. Respecto a la de verano, en el mes de junio, y la de beneficios en el mes de marzo. Para su cálculo se computará el salario base más el plus de vinculación a quien le corresponda. Se prorrateará en cómputo anual los periodos de devengo inferiores en un año.</p> <p>Los periodos en los que el trabajador/a haya estado en situación de incapacidad temporal, se deducirán del total devengado.</p> <p>Todas las pagas extraordinarias son susceptibles de prorrateo y abono mensual, en caso de acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o bien, entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.</p>

En todas las provincias afectadas por el ámbito territorial del presente Convenio colectivo, las empresas abonarán la paga extraordinaria de Navidad el 15 de diciembre de cada año.

Las empresas podrán prorratear el pago de las pagas extraordinarias de las personas trabajadoras, siempre que así lo pactan con los representantes de las personas trabajadoras.

2.6. Plus aparadoristas

Lleida

El personal que sin disponer de la categoría de aparadorista, haga de manera manual habitual este trabajo a los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% del salario de convenio.

Girona

El personal que, no estando clasificado como aparadorista, tenga, no obstante, con carácter normal la función de ornamentar escaparates, tiene derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base y al aumento por años de servicio.

2.7. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se regularán en función de lo que establece el siguiente detalle, en atención en la provincia:

Barcelona	<p>De acuerdo con lo que establece el artículo 35 del TRET, la realización de horas extraordinarias se compensará con 1 hora y media en tiempo de descanso, en los términos fijados en el texto legal o acumulando en el periodo de vacaciones. Se respetarán aquellos acuerdos existentes a las empresas que, en cómputo general, establezcan condiciones más beneficiosas a las aquí descritas.</p>
Girona	<p>La realización de estas horas tiene que ser voluntaria y de conformidad a lo que prevé la legislación vigente. Las horas extraordinarias podrán ser abonadas o compensadas por periodos equivalentes de descanso retribuido; en el supuesto de que se abonen, el precio tiene que ser el que resulte de aplicar un 30% en la hora ordinaria.</p> <p>Durante la vigencia del convenio y sin perjuicio que puedan pactar las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, el 50% de las horas extraordinarias que se realicen se compensarán con periodos de descanso retribuidos.</p>
Lleida	<p>Las horas extraordinarias se limitarán al mínimo imprescindible. Cuando por necesidades previsibles se realicen, tendrán un incremento, ya sea en tiempo de descanso o bien en compensación económica, por acuerdo entre las partes, como mínimo del 75% sobre el precio/hora normal.</p> <p>Las horas en domingo, festivo o después de las diez de la noche, tendrán un incremento mínimo del 150% sobre el precio/hora normal. Cálculo de la hora ordinaria: hora ordinaria= total retribuciones/1.798h.</p>
Tarragona	<p>De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto del Trabajadores, la realización de horas extraordinarias se compensará con 1 hora y media en tiempo de descanso, en los términos fijados en el texto legal o mediante la acumulación en el periodo de vacaciones. Se respetarán aquellos acuerdos existentes a las empresas que, en cómputo general, establezcan condiciones más beneficiosas a las aquí descritas.</p>

2.8. Plus de carga y descarga

Lleida

Los conductores colaborarán activamente en la carga y descarga de las mercancías y aquellos que conduzcan vehículo con una carga máxima superior a 2.500 kilos percibirán por el año 2023 un plus 1,07 euros por día trabajado.

Para los años 2024 y 2025, la Comisión Mixta determinará antes del 31 de enero de cada año las cuantías correspondientes de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 36 del presente convenio.

Barcelona

Los chóferes colaborarán activamente en la carga y descarga de mercancías, y los que se encuentren en posesión del carnet de conducir de primera clase se les concederá un plus de carga y descarga diario según tabla salarial de conformidad con el anexo 1, siempre que no cobren primas, comisiones o su trabajo sea medible. Las empresas organizarán la distribución de las mercancías mediante transportes servidos por un chófer y un ayudante cuando efectúen servicios de reparto en vehículos con capacidad de carga de 1.000 kg. Cuando la carga vaya en palas o sobre roll container y equipado el camión con plataforma elevadora, podrá ir el chófer solo.

2.9. Premio antigüedad

Barcelona

La persona trabajadora, al cumplir en la plantilla de la empresa 20 años de servicios ininterrumpidos, así como al cumplir 30 años también en iguales condiciones, percibirá los premios, la cuantía de los cuales se establece a la tabla salarial de conformidad con el anexo 1.

Girona

El complemento personal de antigüedad queda sustituido por el plus vinculación en la empresa y dejará de devengarse a partir del 31 de diciembre de 1994. El personal que esté dado de alta en la empresa a partir del 31 de diciembre de 1994 no tiene derecho a percibir este plus de vinculación.

En el anexo 1 se adjuntan las cantidades a percibir por el plus de vinculación en virtud del puesto de trabajo y la fecha de ingreso a la empresa.

2.10. Plus de carretillas elevadoras y preparadores elevadores

Barcelona

La persona trabajadora que tenga como trabajo habitual, y no esporádico, el uso de las carretillas enunciadas, percibirá un plus según la tabla salarial en conformidad con el anexo 1 por jornada de trabajo, siempre que no perciba otra prima por este concepto.

Girona

Este plus no lo recibirán aquellas personas trabajadoras que, de forma específica y habitual, utilicen por su trabajo máquinas elevadoras o transporte de almacén que tengan cuidado de la vigilancia del mantenimiento y hagan un uso adecuado de la máquina que utilicen. Su importe, por la vigencia de este convenio, es el que queda fijado en las tablas salariales.

2.11. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o insalubres

Girona

Todas las actividades o manipulaciones que comporten penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad, se regirán por las disposiciones legales sobre esta materia y tienen que ser objeto de regulación en los reglamentos de régimen interno de las empresas. El personal que trabaje en cámaras frigoríficas más de un 25% de su jornada laboral habitual, con independencia que se dé la ropa adecuada por su cometido, recibirán un plus del 25% de su salario.

2.12. Comisiones

Girona

Las empresas, cuando en función de las ventas fijen porcentajes de comisión por las personas trabajadoras, tienen que dar a conocer las tablas de porcentajes a los representantes legales de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras interesadas. La cuantía y otros criterios por la aplicación de las comisiones se negociará anualmente en función del conjunto de circunstancias que conforman la situación y la realidad del negocio.

Barcelona

El salario establecido por los vendedores incluye una Comisión según la tabla salarial establecida al anexo 1. Si perciben comisión, la cantidad antes referida tendrá la consideración de a cuenta, teniendo derecho a percibir el exceso de esta cantidad en caso de existir.

2.13. Plus de responsabilidad

Girona

Las personas trabajadoras que de manera habitual tengan encomendadas funciones propias de un puesto de trabajo superior percibirán un plus cuantía, el cual tendrá que ser el resultado de incrementar en un 15% su salario base.

2.14. Paga de fidelidad

Girona

Las personas trabajadoras, vinculadas al presente Convenio colectivo, tendrán derecho a percibir en concepto de paga de fidelidad, siempre que a título individual no superen el porcentaje de absentismo, referido al anexo 1 en cada uno de los años de vigencia del presente convenio. De este

concepto se descontarán aquellas horas no trabajadas ya sea por accidente laboral, licencia legal, permisos por nacimiento o situaciones que de ella se deriven o el tiempo dedicado recibir tratamientos oncológicos.

Los importes brutos a percibir por este concepto, por cada uno de los niveles salariales y cada uno de los años de vigencia del Convenio, quedan reflejados en el anexo 1. El importe de esta gratificación/paga, se incluirá en la nómina de enero del año siguiente sobre el que se ha realizado el cómputo de absentismo.

Las personas trabajadoras, que superen el absentismo establecido en cada año de vigencia del Convenio, podrán recuperarlo dentro del mismo año, solicitándolo por escrito a la empresa y con tiempo suficiente.

En caso de que la empresa no dé respuesta en el plazo de 20 días naturales a la solicitud, el trabajador/a consolidará la percepción de la totalidad de la gratificación/paga.

Las empresas podrán pactar, con sus propios Comités de Empresa o Delegados de Personal, el prorrateo de esta paga, distribuida en las doce mensualidades de la nómina.

El derecho a percibir esta gratificación/paga lo tienen, en proporción al tiempo de contrato, aquellos que hayan estado en la empresa en un periodo inferior en un año, y se hará efectiva junto con la liquidación que se les corresponda.

Las cantidades a percibir en concepto de paga de fidelidad son las reflejadas en el anexo 1 para el año 2023.

Para los años 2024 y 2025, la Comisión Mixta determinará antes del 31 de enero de cada año las cuantías correspondientes de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 36 del presente Convenio.

2.15. Plus de presencia e imagen

Girona

El desarrollo de la actividad comercial y el servicio al público de las personas trabajadoras vinculadas al presente convenio presenta una idiosincrasia unida al trato directo con el público en general y, por esta razón, la presencia y la imagen de cara al público se convierte en un elemento indispensable e inherente a la prestación de un buen servicio al cliente. Por este motivo se crea un plus de presencia e imagen con el objetivo de indemnizar a las personas trabajadoras por los gastos que puedan ocasionar en motivo de su trabajo y que, genéricamente se pueden definir como gastos derivados en la ropa (independientemente del número de piezas de trabajo que la empresa facilite), mantenimiento y limpieza de ésta y de los uniformes entregados por la empresa, además de los complementos como pueden ser: corbata, gorra, etc. Y maquillaje, pintura, perfumería etc. El importe del mencionado plus viene fijado por cada puesto de trabajo y en conformidad con las tablas salariales del anexo 1. El plus se percibirá íntegramente, con independencia del número de horas laborables fijadas en el contrato de trabajo.

2.16. Plus de conocimiento de idiomas

Girona

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

2.17. Ropa de trabajo

Barcelona

El personal de las empresas afectadas por este convenio se los proveerá, cada año, de dos uniformes adecuados, uno en invierno y el otro en verano, para cada trabajo específico. En los trabajos que lo requieran, de acuerdo con la legislación vigente, se proveerá de calzado.

Lleida

A las personas trabajadoras que corresponda, de las comprendidas en este convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas de ropa, en concepto de uniforme, de las conocidas y típicas por la realización de las diferentes y varias actividades que el uso viene aconsejando. La provisión de las mencionadas prendas de ropa se tendrá que entregar al inicio de la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras en número de dos piezas, las cuales se reposarán anualmente sucesivas de manera conveniente o al menos, en la mitad de ellas.

Girona

La empresa tiene que proveer obligatoriamente a las personas trabajadoras de uniforme, zapatos u otras prendas de ropa, en concepto de útiles y trabajo, de las conocidas típicas por la realización de las diferentes y varias actividades que el uso aconseja. La provisión de estas prendas de ropa se tiene que realizar al inicio de la actividad laboral entre la empresa y la persona trabajadora en el número de dos piezas, que se renovarán en anualidad sucesivas de manera conveniente o al menos la mitad.

Tarragona

La empresa tiene que entregar, a la totalidad del personal, dos prendas de ropa al año, como mínimo, adecuadas a las funciones que desarrolla. Se tiene que renovar, a razón de una cada seis meses y con la obligación del personal de utilizar las piezas de trabajo reseñadas. En los casos de trabajos específicos, como el de las cámaras frigoríficas, habrá las piezas necesarias y de uso común por que el personal que realice estas funciones esté protegido adecuadamente. Así mismo, el personal de reparto tiene derecho a una pieza de abrigo con una duración mínima de un año y con la obligación de darle uso y devolver la pieza utilizada una vez reciba una de nueva.

2.18. Trabajo en cámaras frigoríficas

Barcelona

En el que hace referencia al frío, así como el que respeta con el personal que trabaja en cámaras, se estará a la que dispone la legislación vigente en cada momento.

2.19. Trabajo en festivos

Girona

En cuanto a los festivos, tiene que ser norma reguladora el calendario oficial vigente aprobado por la Dirección General de Comercio del Departamento de la Generalitat de Cataluña por cada año, con la inclusión de las fiestas locales también aprobadas por el citado organismo oficial. Si estas fiestas coinciden en día de mercado semanal y se trabaja, las horas trabajadas se tienen que abonar adicionando un 35% en el precio hora convencional. Los centros de trabajo que habitualmente no trabajan los domingos y lo hagan puntualmente, las horas trabajadas (si están fuera de la jornada semanal) se tienen que abonar adicionando un 30% sobre el precio hora convencional. Las empresas pueden pactar con su personal cualquiera fórmula que signifique una mejora en el precio de estas horas o bien, compensarlas con tiempos de descanso.

2.20. Personal que se dedica a la auto venta

Girona

El personal que, conduciendo un vehículo de la empresa, se encarga de realizar la venta, distribución y el cobro hasta el final de las rutas encargadas por la empresa, aunque esté en posesión del carnet de conducir de primera clase, tiene que ser equiparadas al nivel retributivo del oficial de oficios varios. En el supuesto de que un conductor profesional al servicio de la empresa sufra un accidente calificado de laboral y como consecuencia de esto le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, la empresa lo tendrá que ocupar durante este tiempo en otro puesto de trabajo.

3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial 2025 (DOGC, 02-04-2025)

I Una vez conocido que el Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal a diciembre del año 2024 asciende a 2,8%, se confirman las tablas salariales correspondientes al año 2024 publicadas en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) núm. 9112, de 29 de febrero de 2024, sin que se tenga que aplicar la cláusula de revisión prevista al artículo 36 del Convenio colectivo.

II En virtud de lo anterior, se acuerda por unanimidad la confección de las tablas salariales correspondientes al año 2025 aplicando un incremento del 3% sobre las tablas salariales del 2024 y con efectos de 01/01/2025.

III En la confección de las tablas salariales del 2025 se ha tenido en cuenta el Salario Mínimo Interprofesional 2024 (SMI), es decir, 15.876 euros brutos distribuidos en 15 pagas -1.058,40 euros mensuales. – Ningún salario podrá ser inferior al SMI 2025, si existe, la Comisión Paritaria procederá a su adecuación en un plazo máximo de 15 días a contar desde su publicación en el BOE.

Provincia de Barcelona

Tabla salarial Barcelona	
Puesto de trabajo	2025
Jefe/a de ventas y/o compras	1.736,74€
Jefe/a de personal	1.736,74€
Jefe/a de tesorería	1.606,64€
Jefe/a administrativo/a	1.668,03€
Jefe/a equipo informática	1.668,03€
Encargado/a general establecimiento	1.736,74€
Jefe/a de almacén	1.647,00€
Jefe/a de grupo	1.469,43€
Jefe/a de sección profesional	1.537,54€
Jefe/a sección administrativa	1.623,76€
Programador/a informático/a	1.623,76€
Operador/a	1.532,65€
Oficial administrativo/a	1.532,65€
Oficial de caja	1.532,65€
Administrativo/a	1.435,88€
Auxiliar administrativo/a	1.358,37€
Auxiliar caja	1.405,75€
Vendedor/a	1.536,37€
Dependiente/a especialista	1.532,65€
Dependiente/a	1.493,41€

Oficial de mantenimiento	1.469,96€
Chófer primera repartidor/a	1.469,96€
Chófer segunda repartidor/a	1.440,90€
Mozo/a especialista	1.435,88€
Mozo/a	1.371,37€
Vigilante	1.405,77€
Personal de limpieza	1.405,77€
Aprendiz de segundo año	1.165,70€
Aprendiz de primer año	1.165,70€
Premio vacaciones	255,42€
Plus carga y descarga	1,62€
Premio antigüedad 20 años	723,09€
Premio antigüedad 30 años	1.363,22€
Plus carretas elevadoras	1,12€
Descuento enfermedad	4,34€
Comisión vendedores	300,33€

Provincia de Girona

Tabla salarial Girona 2025	
Grupo 5	
Nivel VIII (34h/semana)	926,63€
Grupo 4	
Nivel VII	1.090,15€
Nivel VI	1.090,15€
Grupo 3	
Nivel V	1.185,47€
Grupo 2	
Nivel IV	1.269,87€
Nivel III	1.395,56€
Grupo 1	
Nivel II	1.474,25€
Nivel I	1.592,15€

Pluses provincia Girona

	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
Plus presencia e imagen	32,21€	32,21€	32,21€	32,21€	32,21€	32,21€	33,09€	33,09€
Plus distancia y desplazamiento	32,21€	32,21€	32,21€	32,21€	32,21€	32,21€	33,09€	33,09€

Plus vinculación Girona

	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII

De 01.01.91 a 31.12.94	25,38€	23,93€	23,71€	21,28€	20,06€	19,30€	16,91€	-
De 01.01.87 a 31.12.90	50,77€	47,78€	47,47€	42,56€	40,12€	37,85€	33,83€	-
De 01.01.83 a 31.12.86	76,18€	71,76€	71,20€	63,89€	60,21€	56,84€	50,76€	-
De 01.01.79 a 31.12.82	101,58€	95,69€	94,98€	85,16€	80,30€	75,79€	67,67€	-
De 01.01.75 a 31.12.78	126,98€	119,60€	118,71€	106,46€	100,38€	94,71€	84,62€	-
De 01.01.71 a 31.12.74	152,39€	143,44€	142,48€	127,75€	120,45€	113,66€	101,56€	-
De 01.01.67 a 31.12.70	177,79€	167,46€	166,26€	148,98€	140,52€	132,58€	118,49€	-
De 01.01.63 a 31.12.66	203,19€	191,40€	189,94€	170,36€	160,60€	151,56€	139,06€	-

Paga fidelidad Girona								
Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Grupo 5
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
800,74€	800,74€	800,74€	800,74€	800,74€	800,74€	800,74€	680,68€	

Provincia de Lleida

Tabla salarial Lleida	
Grupo I	
Nivel 2	
Trabajadores/trabajadoras sin experiencia hasta 20 años	1.090,15€
Nivel 1	
Ayudante, auxiliar administrativo/a, ayudante de montaje, ayudante de cortador, oficial 2º, mozo/a, chófer, reponedor, personal de limpieza	1.090,15€
Grupo II	
Nivel 2	
Vigilante, portero/a, mozo/a especialista	1.090,15€
Nivel 1	
Vendedor/a, viajante, oficial de 1º, oficial administrativo/a, dependiente/a, comprador/a, autoventa	1.090,15€
Grupo III	
Nivel 1	
Jefe/a de sucursal, supermercado, almacén y grupo; jefe/a de sección, contable; jefe/a de sección administrativo/a; cajero/a; encargado/a de establecimiento, dibujante, rotulista y escaparartista	1.107,44€
Grupo IV	
Nivel 2	
Jefe/a de personal, compras, ventas; jefe/a de división y administración	1.253,20€
Nivel 1	
Encargado/a general	1.296,00€
Grupo V	
Nivel 2	
Director/a; Titulado/a de grado medio	1.352,16€
Nivel 1	
Titulado/a de grado superior	1.547,55€

Provincia de Tarragona

Tabla salarial Tarragona	2025
--------------------------	------

Grupo I	Empaquetador/a	1.090,15€
	Personal de limpieza	1.090,15€
	Trabajador/a no cualificado/a hasta 17 años	1.090,15€
	Vigilante	1.090,15€
Grupo II	Auxiliar administrativo/a	1.090,15€
	Administrativo/a	1.090,15€
	Auxiliar de caja	1.090,15€
	Ayudante	1.090,15€
	Chófer de 1ª	1.090,15€
	Chófer de 2ª	1.090,15€
	Dependiente/a	1.121,62€
	Mozo/a	1.090,15€
	Mozo/a especializado/a -operador/a de toro	1.090,15€
	Profesional de oficio-oficial de 1ª	1.090,15€
Profesional de oficio-oficial de 2ª	1.090,15€	
Grupo III	Capataz	1.090,15€
	Contable, cajero/a	1.138,63€
	Jefe/a de almacén	1.299,35€
	Jefe/a de sección administrativa	1.259,24€
	Jefe/a de sección mercantil	1.131,92€
	Oficial administrativo/a	1.090,15€
	Programador/a	1.138,64€
	Secretario/a	1.111,77€
	Supervisor/a	1.232,73€
	Viajante	1.131,93€
Grupo IV	Titulado/a de grado medio	1.305,58€
	Titulado/a de grado superior	1.494,64€
Grupo V	Jefe/a de administración	1.355,71€
	Jefe/a de compras	1.446,82€
	Jefe/a de división	1.479,90€
	Jefe/a de personal	1.446,82€
	Jefe/a de ventas	1.446,82€
Grupo O	Director/a	1.674,50€
	Plus de conductor/a de carreta elevadora	37,95€

3.2. Revisión salarial 2024 (DOGC, 29-02-2024)

I Una vez conocido que el Índice de Precios al Consumo (IPC) estatal a diciembre del año 2023 asciende a 3,1%, se confirman las tablas salariales correspondientes al año 2023 publicadas en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) no 9082, de 18 de enero de 2024, sin que deba aplicarse la cláusula de revisión prevista en el artículo 36 del Convenio colectivo.

II En virtud de lo anterior, se acuerda por unanimidad la confección de las tablas salariales correspondientes al año 2024, aplicando un incremento del 3% sobre las tablas salariales de 2023 y con efectos de 1/01/2024.

III En la confección de las tablas salariales de 2024 se ha tenido en cuenta el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para este año, es decir, 15.876 euros brutos distribuidos en 15 pagas -1.058,40 euros mensuales-.

Provincia de Barcelona

Tabla salarial Barcelona	
Puesto de trabajo	2024
Jefe de ventas y/o compras	1.686,15€
Jefe de personal	1.686,15€
Jefe de tesorería	1.559,84€
Jefe administrativo	1.619,45€
Jefe equipo informática	1.619,45€
Encargado/a gral. establecimiento	1.686,15€
Jefe de almacén	1.599,03€
Jefe de grupo	1.426,63€
Jefe de sección profesional	1.492,76€
Jefe sección administrativa	1.576,47€
Programador/a informática	1.576,47€
Operador/a	1.488,01€
Oficial administrativo/a	1.488,01€
Oficial de caja	1.488,01€
Administrativo/a	1.394,05€
Auxiliar administrativo/a	1.318,80€
Auxiliar caja	1.364,80€
Vendedor/a	1.491,63€
Dependiente/a especialista	1.488,01€
Dependiente/a	1.449,91€
Oficial de mantenimiento	1.427,15€
Chofer primera repartidor/a	1.427,15€
Chofer segunda repartidor/a	1.398,94€
Mozo/a especialista	1.394,05€
Mozo/a	1.331,43€
Vigilante	1.364,82€
Personal de limpieza	1.364,82€
Aprendiz/a de segundo año	1.131,74€
Aprendiz/a de primer año	1.131,74€
Premio vacaciones	247,98€

Tabla salarial Barcelona	
Puesto de trabajo	2024
Plus carga y descarga	1,58€
Premio antigüedad 20 años	702,03€
Premio antigüedad 30 años	1.323,52€
Plus carretillas elevadoras	1,09€
Descuento enfermedad	4,21€
Comisión vendedores	291,58€

Provincia de Girona

Tabla salarial Girona	
2024	
Grupo 5	
Nivel VIII (34h/semana)	899,64€
Grupo 4	
Nivel VII	1.058,40€
Nivel VI	1.058,40€
Grupo 3	
Nivel V	1.150,94€
Grupo 2	
Nivel IV	1.232,88€
Nivel III	1.354,91€
Grupo 1	
Nivel II	1.431,31€
Nivel I	1.545,77€

Pluses provincia Girona								
	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
Plus presencia e imagen	31,27€	31,27€	31,27€	31,27€	31,27€	31,27€	32,13€	32,13€
Plus distancia y desplazamiento	31,27€	31,27€	31,27 €	31,27 €	31,27 €	31,27 €	32,13 €	32,13 €

Plus vinculación Girona					
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5

Plus vinculación Girona								
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV	Nivel V	Nivel VI	Nivel VII	Nivel VIII
De 1.01.91 a 31.12.94	24,64€	23,23€	23,02€	20,66€	19,48€	18,74€	16,42€	-
De 1.01.87 a 31.12.90	49,29€	46,39€	46,09€	41,32€	38,95€	36,75€	32,84€	-
De 1.01.83 a 31.12.86	73,96€	69,67€	69,13€	62,03€	58,46€	55,18€	49,28€	-
De 1.01.79 a 31.12.82	98,62€	92,90€	92,21€	82,68€	77,96€	73,58€	65,70€	-
De 1.01.75 a 31.12.78	123,28€	116,12€	115,25€	103,36€	97,46€	91,95€	82,16€	-
De 1.01.71 a 31.12.74	147,95€	139,26€	138,33€	124,03€	116,94€	110,35€	98,60€	-
De 1.01.67 a 31.12.70	172,61€	162,58€	161,42€	144,64€	136,43€	128,72€	115,04€	-
De 1.01.63 a 31.12.66	197,27€	185,83€	184,41€	165,40€	155,92€	147,15€	135,01€	-

Paga fidelidad Girona							
Grupo 1	Grupo 2			Grupo 3	Grupo 4		Grupo 5
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
777,42€	777,42€	777,42€	777,42€	777,42€	777,42€	777,42€	660,85€

Provincia de Lleida

Tabla salarial Lleida	
Grupo I	
Nivel 2	
Trabajadores/as sin experiencia hasta 20 años	1.058,40€
Nivel 1	
Ayudante/a, auxiliar administrativo/a, ayudante/a de montaje, ayudante/a de cortador/a, oficial 2a, mozo/a, chofer, reponedor/a, personal de limpieza	1.058,40€
Grupo II	
Nivel 2	
Vigilante, portero/a, mozo/a especialista	1.058,40€
Nivel 1	
Vendedor/a, viajante, oficial de 1ª, oficial administrativo/a, dependiente/a, comprador/a, autoventa	1.058,40€
Grupo III	
Nivel 1	
Jefe de sucursal, supermercado, almacén y grupo. Jefe de sección, contable. Jefe de sección administrativo/a. Cajero/a. Encargado/a de establecimiento, dibujante, rotulista y escarpatista	1.075,19€
Grupo IV	
Nivel 2	
Jefe de personal, compras, ventas, jefe de división y administración	1.216,70€
Nivel 1	
Encargado/a general	1.258,25€

Tabla salarial Lleida

Grupo V	
Nivel 2	
Director/a. Titulado/a de grado medio	1.312,78€
Nivel 1	
Titulado/a de grado superior	1.502,47€

Provincia de Tarragona

Tabla salarial Tarragona		2024
Grupo I	Empaquetador/a	1.058,40€
	Personal de limpieza	1.058,40€
	Trabajador/a no cualificado/a hasta 17 años	1.058,40€
	Vigilante	1.058,40€
Grupo II	Auxiliar administrativo/a	1.058,40€
	Administrativo/a	1.058,40€
	Auxiliar de caja	1.058,40€
	Ayudante/a	1.058,40€
	Chófer de 1ª	1.058,40€
	Chófer de 2ª	1.058,40€
	Dependiente/a	1.088,95€
	Mozo/a	1.058,40€
	Mozo/a especializado/a-operador/a de toro	1.058,40€
	Profesional de oficio-oficial de 1ª	1.058,40€
	Profesional de oficio-oficial de 2ª	1.058,40€
Grupo III	Capataz	1.058,40€
	Contable, cajero/a	1.105,47€
	Jefe de almacén	1.261,50€
	Jefe de sección administrativa	1.222,56€
	Jefe de sección mercantil	1.098,95€
	Oficial administrativo/a	1.058,40€
	Programador/a	1.105,48€
	Secretario/a	1.079,39€
	Supervisor/a	1.196,83€
	Viajante	1.098,96€
Grupo IV	Titulado/a de grado medio	1.267,55€
	Titulado/a de grado superior	1.451,11€
Grupo V	Jefe de administración	1.316,23€
	Jefe de compras	1.404,68€
	Jefe de división	1.436,80€
	Jefe de personal	1.404,68€

Tabla salarial Tarragona		2024
Jefe de ventas		1.404,68€
Grupo O	Director/a	1.625,73€
Plus de conductor/a de carreta elevadora		36,8431€

3.3. Incrementos salariales

2023: Incremento del 4,00% sobre las tablas salariales del 2022 y con efectos de 01/01/2023 y de conformidad con las tablas del anexo 1. Cláusula de revisión: si el IPC a diciembre de 2023 es superior al incremento fijo pactado, se incrementarán las tablas salariales por la cuantía equivalente al diferencial entre ambos valores y, en todo caso, con un tope del 1%. Dicha revisión se aplicará con efectos 01/01/2024.

2024: Incremento del 3,00% sobre las tablas salariales del 2023 y con efectos de 01/01/2024. Cláusula de revisión: si el IPC a diciembre de 2024 es superior al incremento fijo pactado, se incrementarán las tablas salariales por la cuantía equivalente al diferencial entre ambos valores y, en todo caso, con un tope del 1%. Dicha revisión se aplicará con efectos 01/01/2025.

2025: Incremento del 3,00% sobre las tablas salariales del 2024 y con efectos de 01/01/2025. Cláusula de revisión: si el IPC a diciembre de 2025 es superior al incremento fijo pactado, se incrementarán las tablas salariales por la cuantía equivalente al diferencial entre ambos valores y, en todo caso, con un tope del 1%. Dicha revisión se aplicará con efectos 01/01/2026.

Los atrasos correspondientes a los incrementos establecidos en el presente Convenio colectivo se tendrán que abonar en el período comprendido entre la firma del convenio y los dos meses posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña.

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada laboral

La jornada máxima anual de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será, por cada provincia y año, el siguiente:

- Barcelona: 1.748 horas
- Girona: 1.794 horas
- Lleida: 1.798 horas
- Tarragona: 1.787 horas

Tanto al principio como al final de la jornada la persona trabajadora estará en su puesto de trabajo y en condiciones de su prestación. La jornada máxima, para aquellas personas trabajadoras que tuvieran una jornada de trabajo efectivo anual inferior, será la que vinieran disfrutando, y la mantendrá a título personal.

La distribución tendrá que respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente pasarán como mínimo 12 horas. No obstante, en los términos del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, las empresas podrán negociar con representantes legales de las personas trabajadoras los descansos que se contemplan por el sector del comercio y los especiales aplicables.

Cuando el contrato a tiempo parcial comporte la ejecución de una jornada diaria reducida o inferior respecto al resto de personas trabajadoras, esta será preferentemente continuada, salvo que por necesidades organizativas o productivas no pueda serlo, en tal caso solo será posible hacer un fraccionamiento.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

	<p>Dentro de cada empresa y de mutuo acuerdo, se podrá establecer la distribución de la jornada. Se recomendará a las empresas el estudio de las posibilidades reales de su distribución de lunes a viernes.</p> <p>En el cuarto trimestre del año, las empresas señalarán con intervención de los representantes de las personas trabajadoras el calendario laboral para el año siguiente.</p> <p>Todas las empresas que venían disfrutando de una jornada distribuida de lunes a viernes, la seguirán manteniendo. En aquellas empresas que tengan establecida la jornada de lunes a sábado las personas trabajadoras tendrán derecho a descansar, como mínimo, un sábado de cada tres, salvo acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.</p> <p>Los centros Cash & Carry y las empresas que por las características especiales de su trabajo, ubicación y nivel de ventas lo precisen, mantendrán el descanso de un sábado de cada cuatro, como hasta la fecha venían disfrutando, excepto acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.</p>
Barcelona	<p>Podrán prolongarse 8 jornadas en el año, previa comunicación y por espacio de dos horas como máximo, compensables en descansos posteriores, dentro del plazo de 4 meses. Estos descansos se acumularán en medias jornadas.</p> <p>Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general [Ley 1/2004, de 21 de septiembre, de horarios comerciales (BOE núm. 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley 18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias (DOGC núm. 7426, de 03/08/2017)] y que por aplicación del artículo 38 de ésta última, relativa a la determinación de los municipios turísticos, se acojan a la apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona calificada como turística en el término municipal de Barcelona (Z1 y Z2) estarán a lo dispuesto en el punto 3 del "Acord social per a l'obertura dels establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona", de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el meritado "Acord Social" como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la que trae causa aquél, mantengan su vigencia. No obstante, se respetará cualquier acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras al respecto.</p>
Girona	<p>En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se tendrá que compensar a las personas trabajadoras que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana.</p> <p>El tiempo mínimo de reposo en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos.</p> <p>Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las 22.00 horas y las 06.00 horas de la mañana. Su retribución será la</p>

	<p>del Convenio, incrementada en un 25%.</p> <p>Los contratos a tiempo parcial de la jornada igual o inferior a 20 horas semanales, de lunes a jueves, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada, sin perjuicio de pacto individual.</p> <p>Las empresas, conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se comprometen a negociar una propuesta de calendario laboral antes del día 28 de febrero. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la fecha prevista, la empresa, cumpliendo con su obligación, actuará conforme la ley.</p>
Lleida	<p>En el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos, las personas trabajadoras del sector del comercio que así lo soliciten tendrán derecho a realizar fiesta los sábados por la tarde, sin perjuicio del horario mercantil establecido, respetándose un máximo de 1.798 horas anuales.</p> <p>Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán incluidos los horarios utilizados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo) y otras interrupciones, en el supuesto que por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se entiendan incluidos en jornada diaria de trabajo.</p>
Tarragona	<p>En casos excepcionales y previa comunicación al Comité de Empresa, los Delegados de personal, o en su defecto a las propias personas trabajadoras, con 5 días de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepción y se compensará de acuerdo mutuo, en cuanto al momento de disfrutar, entre la empresa y el trabajador/a.</p>

Verificación y ejecución de la jornada anual máxima

La distribución y ejecución de la jornada anual tendrá lugar entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual, en el mes siguiente a la finalización del periodo de distribución de la jornada anual.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán como horas extras o mediante descansos equivalentes.

Como excepción a lo que se hace referencia en el párrafo anterior, los excesos de jornada que se produzcan en las operaciones de cierre se compensarán como máximo trimestralmente, teniendo en caso contrario la compensación correspondiente como horas extraordinarias.

Distribución irregular

La distribución irregular, de pactarse, se tendrá que incluir en el calendario laboral y no podrá ser de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia, personas trabajadoras nocturnas y menores de 18 años.

No obstante, se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Girona	<p>Sin perjuicio de lo que establece el artículo 25 del presente Convenio, en relación a la provincia de Girona, se establece que en la aplicación del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas puedan disponer de la distribución irregular de la jornada a lo largo de 90 horas anuales, de las cuales 45 las distribuirá directamente la Dirección empresarial; la distribución de las restantes se tienen que pactar con la representación social o bien con las personas trabajadoras afectadas, en el supuesto que la representación social esté ausente.</p> <p>La distribución de la jornada, que en ningún caso comportará una jornada superior a 9 horas, tendrá que ser comunicada a los afectados con una antelación mínima de 10 días naturales.</p> <p>Todo esto sin perjuicio que, por acuerdo de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, pueda modificarse el número de horas en cómputo anual en distribución irregular de la jornada.</p>
--------	---

4.2. Calendario y cuadros horarios

En el cuarto trimestre del año, las empresas señalarán con intervención de los representantes de las personas trabajadoras el calendario laboral para el año siguiente.

4.3. Tiempo de descanso en la jornada diaria de trabajo

El tiempo mínimo de descanso en las jornadas partidas será de dos horas, excepto pacto en contra. La jornada solo podrá fraccionarse en dos tramos, entre tramo y tramo el tiempo mínimo, con carácter general, será de dos horas y el máximo de cuatro horas.

Cuando la jornada sea igual o superior a cinco horas y media, las personas trabajadoras tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso según el siguiente detalle:

– Barcelona: 15 minutos

– Girona: 25 minutos en las jornadas continuadas de 5 horas y 30 minutos o más, en estos casos, el descanso se considerará jornada efectiva de trabajo

– Lleida: 15 minutos

– Tarragona: 15 minutos

Calendario laboral: horario de trabajo/cuadros horarios. Descanso entre jornadas. Se respetarán y se seguirán aplicando (como condición más beneficiosa en su caso), los acuerdos o sistemas que se estén aplicando a cada empresa. Entre ellos: los sistemas de calendarios, fijación de horarios, así como los tiempos de descansos entre jornadas, con la consideración o no de trabajo efectivo.

Exclusivamente para Girona, el tiempo mínimo de descanso en la jornada partida será, como mínimo, de una hora y treinta minutos.

Y también con carácter exclusivo para Lleida, la persona trabajadora que realice sus funciones exclusivamente con pantalla de ordenador y que no realice otro tipo de trabajo durante su jornada laboral diaria, tendrá derecho a un descanso de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, este descanso se considerará jornada efectiva de trabajo.

4.4. Descanso semanal

Cuando por coincidencia de ausentes, incomparencias imprevistas al trabajo o por circunstancias estructurales de la actividad, se tenga que permutar el tiempo de descanso semanal, la empresa tendrá que preavisar por escrito, indicando los motivos, el trabajador/a afectado de forma

voluntaria podrá aceptar este cambio, con un mínimo de cuarenta ocho horas de antelación, teniéndose que fijar este descanso de nuevo y necesariamente dentro de las dos semanas siguientes, juntamente a un descanso semanal.

Se establecen las siguientes particularidades determinadas en función de la provincia afectada:

Tarragona	<p>El descanso es de un día y medio continuado. En previsión de lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, se podrá acumular medio día de descanso semanal para disfrutarlos en otro momento del ciclo, no superior a cuatro semanas, debiendo siempre respetarse el día de descanso, siendo éste el domingo. Este descanso no puede ser sustituido por compensación económica.</p> <p>En casos excepcionales y previa comunicación al Comité de Empresa, los Delegados de Personal, o en su defecto las propias personas trabajadoras, con 48h de antelación, como mínimo, la empresa puede ampliar la jornada por el tiempo indispensable para cubrir esta excepción y se compensará de acuerdo mutuo, en cuanto al momento de disfrutarlo, entre la empresa y el trabajador/a.</p>
Girona	<p>El descanso es de un día y medio que, en caso de necesidad, en zonas turísticas de la provincia, durante el periodo comprendido entre el domingo de ramos y el 31 de octubre, podrá fraccionarse de forma que, con independencia del día correspondiente al domingo, cada persona trabajadora descansa durante media jornada otro día laborable de la semana. El comercio al por mayor de la provincia de Girona, aparte del cierre preceptivo del domingo, también tiene que cerrar el sábado por la tarde.</p> <p>En las localidades que tradicionalmente hacen mercado en domingo, las horas trabajadas tienen la consideración de jornada normal, y se tendrá que compensar a las personas trabajadoras que no descansen el sábado anterior con un descanso, incrementado en una hora, otro día laborable de la semana.</p>

4.5. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán la duración de 22 días laborables, con las siguientes particularidades:

Barcelona	<p>22 días laborables, que en ningún caso puedan suponer menos de 30 días naturales, no absorbiendo los festivos intersemanales, a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos incluidos, de manera ininterrumpida. Se pacta expresamente que las vacaciones se realizarán por turnos rotativos. Las vacaciones serán retribuidas con el salario base y el plus de vinculación, si procede. Cuando las vacaciones por mutuo acuerdo de las partes se realicen fuera del periodo pactado, las personas trabajadoras percibirán una gratificación por los treinta días naturales o su equivalente prorrateado. Esta gratificación queda recogida en la tabla salarial en conformidad con el anexo 1.</p>
Girona	<p>22 días laborables. Las vacaciones las tiene que fijar la Dirección de la empresa, como resultado de la negociación que tiene que mantenerse con los representantes de las personas trabajadoras, o con las mismas personas trabajadoras en caso de ausencia de sus representantes. Si no disfrutan 21 días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y los 30 de octubre, ambos incluidos, las personas trabajadoras tendrán derecho a una compensación de cinco días naturales más de vacaciones, a elección de la empresa que serán sustituidos por su equivalente en salario. No obstante, la empresa y su personal podrán pactar disfrutar de las vacaciones en periodos diferentes al comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre, así mismo, las personas trabajadoras que lo soliciten por escrito podrán pactar con la empresa disfrutar de las vacaciones en un periodo diferente; en estos dos supuestos no existirá la obligación de compensación de cinco días más de vacaciones.</p>
Lleida	<p>22 días laborables, que, de no existir acuerdo previo entre las partes, se disfrutarán por un periodo mínimo de 25 días naturales, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, de manera rotativa y efectuando turnos en estos meses. Si coincide con el inicio del periodo de vacaciones con un día festivo o de descanso compensatorio, las vacaciones empezarán con posterioridad al mencionado día.</p>
Tarragona	<p>22 días laborables sin que nunca puedan ser menos de 30 días naturales, sin absorber los festivos intersemanales y se tienen que disfrutar, preferentemente de mayo a septiembre, de acuerdo con las necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes, con un mínimo del 5% o una persona en el mes.</p>

Las personas trabajadoras que en la fecha determinada para disfrutar de las mismas no llevarán trabajando un año en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Las empresas podrán sustituir mediante contrato temporal a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de su periodo de vacaciones.

Se mantendrá vigente el sistema y las reglas que en la actualidad se apliquen para la determinación de la distribución de las vacaciones. No obstante, las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho a optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones, si existiera este sistema.

Se podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional del centro de trabajo, teniendo que trasladarse a los representantes legales de las personas trabajadoras, en caso de que existieran, para abrir un periodo de negociación que permita, en su caso, adecuar el periodo al que se pudiera acordar.

Cuando se presten servicios en el ámbito de un tercero, se entenderá que el periodo para disfrutar de las vacaciones tendrá que coincidir con el periodo de inactividad o menor actividad del cliente.

El trabajador/a tendrá conocimiento de la fecha para disfrutar de sus vacaciones con dos meses de antelación a comienzos de su inicio, y, cuando se acuerde disfrutar de las vacaciones, se tendrá que adicionar en el calendario laboral de la persona trabajadora.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en una fecha diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibiliten a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

4.6. Jubilación ordinaria, jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará al que se disponga legalmente en cada momento.

Jubilación parcial. Para aquellas personas trabajadoras que reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos en la normativa de Seguridad Social para acceder a la jubilación parcial anticipada, y con el objetivo de conseguir el relevo generacional, pasarán a esta situación siempre que haya acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias retribuidas

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario por los motivos y durante el tiempo que a continuación se indiquen.

En todo caso, las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderán como «pareja de hecho», en virtud de lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a las personas y a la familia:

- a) Las parejas que convivan durante más de 2 años ininterrumpidos
- b) Las parejas que durante su convivencia hayan tenido uno/a o varios/as hijos/as
- c) Las parejas que formalicen su relación como pareja estable en escritura pública

Las licencias que regula el presente convenio no impedirán en ningún caso que se disfruten las establecidas en el artículo 37.3 ET, operando aquellas como derecho mínimo y las que aquí se regulan, como complementarias o como mejora si superan las del artículo 37.3 del ET.

Barcelona	<p>La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o formalización de pareja de hecho.b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Exclusivamente en caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de manera interrumpida siempre que persista el hecho causante.c) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas.d) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad distintos al cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.e) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.f) Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual. En caso de que se produzca un segundo traslado del domicilio habitual dentro del mismo año, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido.g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando esté previsto en una norma legal o convencional un periodo determinado, se establecerá lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. <p>Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el supuesto que la persona trabajadora, por el cumplimiento del deber o cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al cual tenga derecho en la empresa.</p> <ol style="list-style-type: none">h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.j) Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales, aportando certificación al finalizar el mismo.k) Y cualquier otro que quede contemplada a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
-----------	--

Girona	<ol style="list-style-type: none">a) Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual. En caso de que se produzca un segundo traslado del domicilio habitual dentro del mismo año, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido.b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Exclusivamente en caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de manera interrumpida siempre que persista el hecho causante.c) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas.d) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad distintos al cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.e) Para lo que se refiere a las parejas de hecho, únicamente será de aplicación el párrafo anterior y posterior a aquellas parejas de hecho cumplan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo. Aquellas parejas que lo acrediten disfrutarán de 15 días de permiso desde el momento en que se cumplan los requisitos exigidos para la consideración de pareja de hecho.f) Todas las personas trabajadoras podrán ir al médico o acompañar un familiar hasta segundo grado cuando sea necesario, siempre y cuando después se recupere el tiempo invertido en estos quehaceres; con la excepción de la realización de visitas concertadas a médicos especialistas por parte de las propias personas trabajadoras, supuesto en el que no será necesario recuperar las horas invertidas.g) Las personas trabajadoras dispondrán de un día de permiso retribuido con el objeto de participar y asistir a la celebración del matrimonio de familiares de primero y segundo grado de consanguinidad y de primer grado de afinidad. Además, en los casos de los enlaces mencionados, el trabajador/a podrá disfrutar, habiéndolo solicitado, de un máximo de 3 días de permiso no retribuido. <p>No obstante, y sin perjuicio de su inclusión en el presente artículo, para el caso de Girona se establece un permiso no retribuido de un</p>
--------	--

máximo de tres días laborales el año, sin derecho a retribución, que podrá dedicarse a asuntos propios sin más justificación, pudiendo disfrutarlos de una sola vez, sin que en ningún caso se pueda utilizar para ampliar periodos de vacaciones, ni como puente entre días festivos, excepto en caso de conformidad de la empresa.

2 días de asuntos propios en el año, de carácter retribuido y no recuperable. Estos días no podrán acumularse ni a las vacaciones ni a puentes ni tampoco en vísperas de festivos (excepto domingos) que marca el calendario laboral.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Exclusivamente en caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de manera interrumpida siempre que persista el hecho causante.

Lleida

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso retribuido de 5 días.

Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad distintos al cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual. En caso de que se produzca un segundo traslado del domicilio habitual dentro del mismo año, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la mencionada licencia en los supuestos siguientes, previa comunicación a la empresa, con la antelación suficiente:

a) Veinte días naturales por matrimonio, o formalización de pareja de hecho, siempre que se acredite una antigüedad mínima a la empresa de un año. Si no se reúne este último requisito, la licencia es de quince días.

b) Diez medios días para el examen del carné de conducir.

c) La empresa concede, también, permisos para exámenes que tengan lugar en organismos oficiales o legalmente reconocidos, siempre que se justifique previa y posteriormente su comparecencia.

d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Exclusivamente en caso de hospitalización, el permiso podrá disfrutarse de manera interrumpida siempre que persista el hecho causante.

e) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas.

f) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad distintos al cónyuge o pareja de hecho e hijos o hijas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Tarragona

g) Por el tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

h) Un día por matrimonio de los padres, hijos o hermanos del trabajador/a. En los casos de matrimonio de familiares de segundo grado, 1 día por una única vez en el año.

i) Dos días consecutivos por traslado del domicilio habitual. En caso de que se produzca un segundo traslado del domicilio habitual dentro del mismo año, se tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

j) Las personas trabajadoras que lo soliciten, tienen derecho en un día de fiesta en el año, por asuntos propios, con carácter retribuido y no recuperable. Será necesario acordar la fecha en que se disfrutará entre las dos partes.

k) En el caso de nacimientos de hijos prematuros y que, por cualquier causa, tengan que estar hospitalizados después del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

5.2. Excedencias

Excedencia voluntaria

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 10 días.

La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la finalización de su excedencia voluntaria, causará baja definitiva a la empresa. Para acogerse a una otra excedencia voluntaria la persona trabajadora tendrá que cubrir un nuevo período de como mínimo un año de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la persona trabajadora lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional y lugar, si no existiera vacante en el lugar y si en un lugar inferior del grupo profesional propio o inferior grupo, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional o no reingresar hasta que se produzca esta vacante.

Excedencia por cuidado de hijos

En la excedencia por cura de hijos, las personas trabajadoras tendrán derecho en un periodo por cuidado de hijos, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogida, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, o fecha de adopción o acogida. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin al que venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, por razones motivadas y justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

El periodo en el que la persona trabajadora se encuentre en situación de excedencia conforme a lo que establece este párrafo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho en la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales tendrá que ser convocado por la Dirección de la empresa, especialmente en ocasión a su reincorporación.

Durante los dos primeros años de excedencia, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo la reincorporación será a una actividad y/o puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Excedencia especial

Se podrá conceder a la persona trabajadora una excedencia hasta un máximo de un año, con reingreso automático y las mismas condiciones de trabajo, para atender enfermedad de carácter grave o tratamientos oncológicos a familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad. A este fin quedará justificado el carácter de la enfermedad o tratamiento oncológico, mediante certificado médico oficial.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Excedencia forzosa

Se estará a lo que dispone la legislación vigente sobre esta materia. Se concederá a las personas trabajadoras que hayan sido designadas o electas para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, y a aquellas que ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómico o superior en las organizaciones sindicales más representativas según el previsto en el artículo 9.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. La solicitud de excedencia forzosa se comunicará a la empresa con 30 días de antelación a su efectividad, siempre que el motivo de la excedencia lo permita.

Permiso no retribuido por adopción

Las personas que se encuentran en proceso de adopción o acogida preadoptiva o permanente podrán solicitar un permiso no retribuido con duración hasta 30 días naturales cuando la adopción o acogida sea en territorio nacional, hasta 60 días naturales cuando se trate de acogida internacional y hasta 90 días naturales, que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, con un máximo de 3 periodos, cuando se trate de adopción internacional.

5.3. Reducciones de jornada y acumulación del permiso por cuidado del lactante

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cura directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desarrolle actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo para disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

El progenitor, adoptador o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo por la cura, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cura directa, continuada y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud o el Departamento de bienestar social. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas cumplidas a elección de la persona trabajadora.

Cuando la persona opte por la acumulación del permiso por cuidado del lactante, dicha acumulación se cuantifica en 15 días hábiles, que podrá juntar a la prestación por nacimiento y cuidado de menor y al periodo de vacaciones.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

6. Salidas, dietas, viajes y quebranto de moneda

6.1. Dietas

Tarragona

Las personas trabajadoras percibirán la compensación por los gastos normales justificados por concepto de dietas.

Lleida

Las cantidades no justificadas en concepto de dietas, para el año 2023, serán las siguientes:

- Almorzar: 2,30 euros
- Comer: 8,62 euros
- Cenar: 7,88 euros
- Dormir fuera de casa: 12,25 euros

Para los años 2024 y 2025, la Comisión Mixta determinará antes del 31 de enero de cada año las cuantías correspondientes de conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 36 del presente Convenio.

Girona

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

Cuando por necesidad laboral las personas trabajadoras tengan que desplazarse con vehículo propio recibirán una indemnización de 0,19 euros por kilómetro.

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

6.2. Complementos por desplazamiento

Tarragona

En caso de que una persona trabajadora sea destinada por la empresa a otro centro de trabajo y éste se encuentre alejado a más de dos kilómetros del casco urbano de la localidad donde presta sus servicios, la empresa se obliga a pagarle el importe del billete, si hay transporte público para desplazarse, y el horario es coincidente hasta media hora. De otra manera, si no se dan las dos condiciones anteriores, la empresa le abonará, en concepto de kilometraje y si utiliza su vehículo privado por desplazamiento, 0,19 euros por kilómetro. El mayor tiempo invertido que traspase la media hora se computará como tiempo de trabajo.

Lleida

Durante la vigencia de este Convenio y como compensación y pago de los gastos de locomoción, se establece por todos los niveles, un plus de transporte por importe de 65,16 euros mensuales. Este importe no tendrá la consideración de salario.

Aquellas personas trabajadoras, que a petición de la empresa y de forma voluntaria, se desplacen con vehículo propio, percibirán durante el año la vigencia del presente convenio la cantidad de 0,19 euros por kilómetro efectuado y justificado, así como el importe de los peajes de la autopista.

Barcelona

Las personas trabajadoras que por necesidad de su trabajo tengan la necesidad de desplazarse, percibirán 0,19 euros/km.

Girona

Se acuerda la creación del plus distancia y desplazamiento de manera generalizada por todas las personas trabajadoras, para compensar e indemnizar, de manera genérica, los gastos y el tiempo de desplazamiento que inviertan al ir a su centro de trabajo. La cuantía de este plus viene determinada en las tablas salariales de conformidad con el anexo 1. El plus de transporte se percibirá íntegramente, con independencia del número de horas laborables fijadas en los contratos de trabajo.

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contrato de sustitución y contrato eventual por circunstancias de la producción

En virtud de lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, podrá celebrarse por una duración máxima de un año.

Para todas las provincias el contrato de sustitución se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del que establece la legislación laboral, se estará al que dispone en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo con las especificaciones que a continuación se detallan:

Lleida	Cuando el tiempo del contrato supere los 6 meses, la persona trabajadora recibirá una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado.
Tarragona	<p>Las empresas pueden hacer uso de modalidad de contratación eventual, cuando en el ámbito de la actividad normal se produzcan circunstancias del mercado y de la producción que no permitan ser atendidas con el personal de plantilla habitual a la empresa o centros de trabajo, como una sobrecarga de trabajo originada por tareas que exceden de las habituales, ya sea por su volumen como por su estacionalidad u oportunidad, y que ocasionen un desfase entre los efectivos de personal disponible y los requerimientos de personal necesario. También, pueden darse estas circunstancias cuando una empresa haya ampliado las secciones de venta de productos en un centro de trabajo o bien a la instalación de nuevos puntos de venta la consolidación depende de la respuesta del mercado y sus lugares no pueden ser atendidos por el personal en plantilla.</p> <p>Para evitar que las empresas se vean obligadas a exteriorizar la ocupación de las plazas, mediante empresas de trabajo temporal, estos puestos de trabajo pueden ser ocupados mediante esta modalidad contractual, siempre que suponga la creación efectiva de un nuevo puesto de trabajo.</p> <p>Cualquiera de las actividades desarrolladas por las empresas amparadas por este convenio, admite la presente modalidad de contratación eventual.</p> <p>Si no hay denuncia o prórroga expresa, o bien si se ha hecho la prórroga sin agotar el plazo máximo de duración, y el trabajador/a</p>

continúa dando servicio, el contrato se entiende prorrogado automáticamente hasta el plazo máximo de duración comentado. Si el contrato de duración determinada es superior al año, la empresa tendrá que notificar a la persona trabajadora su finalización con quince días de antelación como mínimo. La falta de este preaviso comportará el abono de los días que no se hubieran avisado previamente, por la parte que incumpla.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos que establece el artículo 49.1.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a recibir la indemnización prevista legalmente.

Consideraciones:

a) De todos los contratos que se suscriban según las circunstancias precedentes, se entregará la correspondiente copia básica a la representación sindical que haya en la empresa.

b) No se puede utilizar esta modalidad para sustituir personas trabajadoras fijas de la plantilla.

Al amparo del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratos de sustitución, se podrá suscribir este contrato para suplir las ausencias derivadas de excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas. En estos casos, es necesario que conste en el contrato el nombre o nombres y periodos de las personas trabajadoras objetos de la sustitución, y la causa o causas. Se pueden acumular sucesivamente varias causas en un solo contrato.

7.2. Contrato a tiempo parcial

Sin perjuicio de lo que establece la legislación laboral, se estará a lo que dispone en función de cada circunscripción territorial, de acuerdo con las especificaciones que a continuación se detallan:

Barcelona	Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar personas trabajadoras a tiempo parcial, en un número que supere el 15% de la plantilla de fijas, en jornada normal, calculado en cómputo anual, excepto acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa.
Girona	El contrato a tiempo parcial puede llevarse a cabo siempre que el número de horas de trabajo efectivas sea superior a 12 horas semanales y 48 horas mensuales. Los contratos a tiempo parcial de jornadas igual o inferior a 20 horas semanales, de lunes a jueves, la jornada de trabajo se realizará de forma continuada, sin perjuicio de pacto individual.

En el contrato a tiempo parcial se hará constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en el presente Convenio colectivo.

7.3. Contrato de trabajo fijo-discontinuo

En virtud de lo dispuesto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente la posibilidad de celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial, siempre y cuando el volumen de contratación de fijos-discontinuos a tiempo parcial no exceda del 10% de la plantilla de la empresa.

7.4. Contratos de formación en alternancia

Esta modalidad contractual tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

- Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación de la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.
- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.
- Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.
No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.
- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo.

- j. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- k. Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.
- l. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- m. La retribución no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento el primer año ni al noventa y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

8. Períodos de prueba

El periodo de prueba que podrá concentrarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinúa, o de duración temporal o determinada, se tendrá que suscribir por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos del sistema de clasificación profesional		
	Directivos/as, comandos intermedios y responsables de área	Profesionales
Trabajadores/as indefinidos/as	5 meses	60 días
Trabajadores/as temporales, con contracte de duración superior a tres meses	2 meses	30 días
Trabajadores/as temporales, con contrato de duración inferior a tres meses	1 mes	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar lugares directivos o responsables, que no los corresponda uno de los grupos y categorías profesionales, el periodo de prueba podrá ser de tres meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinúa, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a ya haya ejercido las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

Cuando la persona trabajadora no acredite experiencia en el sector, del tiempo del periodo de prueba se excluirá el dedicado a la formación por el puesto de trabajo por el cual es contratado.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogida, que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

Serán de aplicación en el periodo de prueba las normas comunes siguientes:

- a. La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- b. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que ejerza cómo si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquier de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.
- c. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguno de las partes, el contrato de trabajo tendrá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a a la empresa.
- d. En Lleida, el cese durante el periodo de prueba comportará una indemnización en una cuantía equivalente a la parte proporcional que resulte de abonar 8 días de salario por año de servicio, a contar desde el dieciséis día del inicio del contrato hasta el día que cause baja de la empresa, pero solo por el personal auxiliar no calificado por el cual el periodo de prueba es de 3 meses. Así mismo, el personal técnico no titulado y administrativo, tiene derecho a la misma indemnización, pero computada desde el 31º día de inicio del contrato.

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará según su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
- 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado, a no ser que quede probada la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3. Pequeños descuidos en la conservación del género o material de la empresa.
- 4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5. Las discusiones con otras personas trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de público.
- 6. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por un tiempo breve. Si como consecuencia de esto se origina un perjuicio grave por la empresa o se hubiera causado un riesgo por la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el caso.
- 7. Falta de pulcritud en la imagen personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo o imagen de la empresa.
- 8. No atender a las personas con la corrección y diligencias debidas.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quien se encuentre en la facultad de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuera reiterada o implicase la vulneración manifiesta de la disciplina en el trabajo o de ella se derive perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda en este.
6. No atender a las personas con la corrección y diligencia debida siempre que dicha conducta ocasione un perjuicio para la empresa. En caso de reincidencia o si la falta de corrección y diligencia debida supone una transgresión de la buena fe contractual podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Utilizar para uso propio artículos, utensilios o piezas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin autorización.
8. Realizar, sin el oportuno consentimiento, trabajos particulares durante la jornada laboral.
9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días en seis meses.
10. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de diferente carácter, dentro de un trimestre y existiendo sanción o amonestación por escrito.
11. Fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de dolencia o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras o con cualquiera otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en los materiales, utensilios, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto y malversación cometidos, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas su contenido.
7. Originar frecuentes peleas y/o disputas con los compañeros de trabajo.
8. Maltrato de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración en los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
9. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido de donde se derive un perjuicio grave por el subordinado.
11. La continuada y habitual falta de pulcritud e imagen, de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en la jornada laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingesta de estupefacientes manifestados una única vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivado por algún derecho reconocido por Ley.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente carácter, siempre que tenga lugar dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
15. La reiteración al fumar fuera de los lugares permitidos y debidamente señalizados.
16. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa y contravenir la normativa de prevención de riesgos laborales, poniendo en peligro la seguridad de las personas trabajadoras y la propia, siempre que la empresa haya comunicado e informado a la persona trabajadora de las consecuencias de contravenir la normativa de prevención, y haya dotado de los elementos de protección a la persona trabajadora.

9.2. Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo hasta dos días.
- b. Por faltas graves: amonestación por escrito y suspensión de trabajo y sueldo de tres a quince días.
- c. Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de trabajo y sueldo de dieciséis a setenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en los que la falta sea calificada en su grado máximo.

En caso de que las faltas graves o muy graves sean sancionadas con amonestación por escrito, las mismas no podrán computarse a efectos de reincidencia ni reiteración.

9.3. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, por las faltas leves, a los diez días; por las faltas graves, a los veinte días, y por las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que se tenga conocimiento, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

A los únicos efectos de graduación de las faltas, no se tendrá en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad a los siguientes plazos:

faltas leves, 3 meses; faltas graves, 6 meses y faltas muy graves 18 meses.

10. Plazos de preaviso por finalización de la relación laboral

El trabajador/a que, después de superar el periodo de prueba, quiera dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de:

- De un mes, si ostenta alguno de los puestos de trabajo de responsable, directivos o mandos encuadrados en el grupo de profesionales directivos/as y mandos que figuran en los grupos I y II de las diferentes tablas salariales.
- Quince días si ostenta un puesto de trabajo diferente a los anteriores, a excepción que la empresa tenga una plantilla inferior a seis personas trabajadoras, incluido el que dimite, en que el plazo de preaviso será de un mes.

No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono del salario pactado.

El incumplimiento de estos plazos de preaviso, a excepción que la persona trabajadora esté exenta del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten para cubrir el plazo de preaviso.

Habiendo recibido el aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y el resto de conceptos meritorios por el trabajador/a.

11. I.T. Condiciones especiales

11.1. Indemnización adicional en caso de cese en la empresa por determinadas causas

Exclusivamente, por las provincias de Barcelona y Tarragona, se establecen las siguientes particularidades:

Barcelona	1.- El personal que esté dado de alta con anterioridad al 2 de octubre de 2015, que desee cesar de la empresa tendrá que comunicarlo con 15 días de antelación. Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET u otras normas aplicables, las personas trabajadoras recibirán en concepto de indemnización por extinción del contrato, sea cual sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia firme: dos mensualidades si llevan entre 10 y 15 años; cuatro, si superan los 15 años y por cada cinco años más una otra mensualidad adicional.						
	2.-El personal que esté dado de alta a partir del 2 de octubre de 2015, que desee cesar de la empresa tendrá que comunicarlo con 15 días de antelación. Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el ET o en otras normas aplicables, las personas trabajadoras recibirán en concepto de indemnización por extinción del contrato, sea cual sea la causa, con excepción 49.1d) y del despido procedente declarado en sentencia firme: dos mensualidades si llevan entre 10 y 15 años: cuatro, si superan los 15 años y por cada cinco años más una mensualidad adicional. En este sentido, no se contempla como baja voluntaria cuando la misma sea consecuencia del que dispone el capítulo V y VII de la Ley General de la Seguridad Social. En los dos casos, en caso de defunción de la persona trabajadora, la indemnización la percibirán sus herederos legales.						
	Tarragona						
	La persona trabajadora con contrato indefinido que extinga su contrato por voluntad propia, tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación de 15 días a la fecha prevista de su cese, si el contrato tiene más de un año de antigüedad. La falta de preaviso comportará la pérdida del salario correspondiente a los días que no se ha realizado el preaviso. Sin perjuicio de otras normas aplicables y cualquier que sea la causa de extinción del contrato, con excepción del despido procedente declarado por sentencia firme, las personas trabajadoras recibirán una indemnización pactada en el convenio según el cuadro adjunto.						
	Años antigüedad						
		60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
	8	4500,06	3750,05	3000,04	2250,03	1500,02	750,01
	9	4614,13	3864,12	3114,11	2364,1	1614,09	864,08
	10	4728,2	3978,19	3228,18	2478,17	1728,16	978,15
	11	4842,27	4092,26	3342,45	2592,24	1842,23	1092,22
	12	4956,34	4206,33	3456,32	2706,31	1956,3	1206,29
	13	5070,41	4320,4	3570,39	2820,38	2070,37	1320,36
	14	5184,48	4434,47	3684,46	2934,45	2184,44	1434,43
	15	5298,55	4548,54	3798,53	3048,52	2298,51	1548,5
	16	5412,62	4662,61	3912,6	3162,59	2412,58	1662,57
	17	5526,69	4776,68	4026,67	3276,66	2526,65	1776,64
	18	5640,76	4890,75	4140,74	3390,73	2640,72	1890,71
	19	5754,83	5004,82	4254,81	3504,8	2754,79	2004,78

20	5868,9	5118,89	4368,88	3618,87	2868,86	2118,85
21	5982,97	5232,96	4482,95	3732,94	2982,93	2232,92
22	6097,04	5347,03	4597,02	3847,01	3097,00	2346,99
23	6211,11	5461,1	4711,09	3961,08	3211,07	2461,06
24	6325,18	5575,17	4825,16	4075,15	3325,14	2575,13
25	6439,25	5689,24	4939,23	4189,22	3439,21	2689,2

11.2. Incapacidad temporal

En relación con los complementos de Incapacidad Temporal (IT), se estará a lo que se dispone en cada una de las provincias, tal y como se indica a continuación:

Barcelona	<p>Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, en caso de accidente percibirán el 100% del salario de la nómina. En caso de enfermedad percibirán el 100% del salario de la nómina y se les descontará la cantidad establecida en la tabla salarial a razón de 25,5 días por mes cumplido o su equivalente prorrateado.</p> <p>En caso de intervenciones quirúrgicas o internamientos en la UCI o UVI, la persona trabajadora percibirá el mismo que en caso de accidente.</p>
Girona	<p>En los procesos de baja por IT, derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el 100% del salario a partir del cuarto día de baja, con el límite de 12 meses.</p> <p>En los casos de baja por IT derivados de enfermedad profesional o accidente laboral, así como en casos de hospitalización, a causa de enfermedad común o accidente no laborable, la empresa complementará el 100% del salario, hasta el límite máximo de 12 meses.</p> <p>En los casos de hospitalización, la baja por IT tendrá que ser superior a 24 horas de ingreso hospitalario, para generar el derecho al complemento.</p> <p>Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no haya cumplido un periodo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa está obligada a satisfacer la retribución básica hasta que esté cubierto este periodo de carencia.</p>
Lleida	<p>La persona trabajadora, previo aviso y justificación posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por el tiempo indispensable para asistir a consultas médicas de la persona trabajadora o de sus familiares hasta primer grado de afinidad y consanguinidad.</p> <p>En caso de enfermedad o accidente, la persona trabajadora afectada percibirá de la empresa el complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta llegar al 100% del salario real habitual hasta el límite de 12 meses.</p>
Tarragona	<p>En caso de enfermedad común o profesional o accidente, sea o no laboral, la empresa tiene que satisfacer a la persona trabajadora el cien por cien de la base de cotización que en cada caso. Abonará a su cargo, la diferencia entre el que ha percibido la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización, hasta un máximo de dieciocho meses.</p>

La persona trabajadora deberá avisar a la empresa de que se encuentra en situación de incapacidad temporal y la correspondiente alta médica a la mayor brevedad posible, salvo que resulte imposible por causas justificadas, con independencia de que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de incapacidad temporal se realice en aplicación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

11.3. Seguro de accidentes

La protección de seguros de accidentes vendrá determinada en función del territorio, de acuerdo con lo que se expone a continuación:

Barcelona	<p>Seguro de accidentes. Las empresas concertarán un seguro de accidentes individual o colectivo que garantizará a sus personas trabajadoras y demás personas vinculadas, reseñadas individualmente a partir del momento de alta en la empresa, durante las 24 horas del día y todos los días del año la percepción de 34.000€ por sí mismo o por sus beneficiarios en los supuestos de defunción o invalidez por grados absolutos y/o total por su profesión habitual que a estos efectos quedan equiparadas. Las empresas que incumplan esta obligación concurrirán en las responsabilidades correspondientes.</p>
Girona	<p>Indemnización por invalidez o muerte por accidente. Las empresas tienen que establecer de la manera que consideren más idónea un seguro de 28.500 euros, a favor de las personas legalmente beneficiarias de las personas trabajadoras que sufran un accidente que comporte la defunción o la invalidez en los grados de total, absoluta y gran invalidez. Este accidente tiene que haber tenido lugar exclusivamente durante la prestación del trabajo o in itinere.</p> <p>Las empresas estarán obligadas a contratar un seguro de vida por valor de 43.000 euros, por defunción por todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio mayores de 45 años y con más de 10 años de antigüedad.</p>
Lleida	<p>Seguro de accidentes. Las empresas afectadas por este convenio están obligadas, durante la vigencia de éste, a suscribir por sus personas trabajadoras un seguro por accidentes que cubra las garantías en caso de defunción e incapacidad absoluta en 20.330 euros y 24.642 euros, en cada caso. El seguro cubrirá las 24 horas del día y se exhibirá una copia del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.</p>
Tarragona	<p>Seguro de accidentes. El seguro por los casos de defunción derivada de accidente de trabajo o común queda fijado en la cantidad de 20.000 euros que las empresas tendrán que tener contratadas.</p> <p>Ayuda defunción. En caso de defunción del trabajador/a, por enfermedad derivada de cualquier causa, la empresa abonará a los derechohabientes, la suma de dos mensualidades de salario de convenio, que se incrementarán a cuatro meses si la defunción se produce por accidente laboral, siempre que en ambos supuestos el trabajador/a acredite una antigüedad superior a dos años.</p>

11.4. Descuento en compras

Barcelona

El personal comprendido en el presente convenio, disfrutará de un descuento del 7% en todas las compras de los artículos que no estén de oferta y que efectúe la empresa en la cual desarrolla su actividad, o en aquellas del mismo grupo que este determine, hasta un máximo de 600 euros mensuales no acumulados. Este descuento es exclusivamente personal y siempre que esté destinado al consumo propio. Estas ventas se efectuarán en los formatos y unidades de venta que tenga establecida la empresa. Con el objetivo de no perturbar la programación de suministros y existencias, la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras acordarán las normas de organización para efectuar las compras.

Lleida

Las empresas están obligadas a vender a su personal, por su consumo personal y de sus familiares que convivan con ellos, aquellos productos que se vendan al establecimiento, a precio de coste más gastos generales.

Girona

La persona trabajadora tiene derecho a adquirir de la empresa donde tienen la relación laboral, los artículos o productos destinados exclusivamente a su uso personal, con un descuento del 7% y hasta un límite máximo de 500 euros de compra mensual por trabajador/a; se exceptúan de este derecho aquellos productos que ya tengan sobre su precio cualquier tipo de descuento.

11.5. Retirada de carnet

Solo para aquellas empresas y personas trabajadoras que presten servicios en la provincia de Barcelona y Tarragona, se establece que, en caso de retirada de carné en los chóferes, derivada de multas de aparcamiento u otras causas imputables a la empresa, esta se compromete a mantener a la persona trabajadora sancionada su salario y proporcionarle otro trabajo.

[Descargar pdf](#)