



RESOLUCIÓ, de 8 de juny de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casa Ametller, SL (Barcelona) per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08101691012017).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de treball de l'empresa Casa Ametller, SL (Barcelona) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de gener de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Casa Ametller, SL (Barcelona), per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08101691012017) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA EMPRESA CASA AMETLLER, SL, PER ALS ANYS 2021-2024.

Secció primera **Condicions generals**

Article 1. *Determinació de les parts.*

El present conveni col·lectiu es subscriu entre la representació de l'empresa Casa Ametller, SL i el Comitè d'Empresa de la companyia adscrit al sindicat UGT.

Article 2. *Àmbit funcional.*

El present Conveni col·lectiu s'aplicarà en els centres de treball de l'empresa Casa Ametller, SL, dedicats a la distribució i a la venda de productes alimentaris i activitats annexes lligades a l'activitat de l'empresa d'acord amb la determinació dels àmbits territorial i personal establerts aquest conveni.

Article 3. *Àmbit territorial.*

Seran d'aplicació les normes regulades en el present Conveni col·lectiu a tots els centres de treball de la província de Barcelona.

Article 4. *Àmbit personal.*

El present Conveni col·lectiu afecta la totalitat dels treballadors/es que presten actualment serveis a l'empresa, dins el seu àmbit territorial, i els que hi ingressin d'ara endavant, i en queden exclosos tan sols les persones que realitzin funcions d'alta direcció o gestió de l'empresa, d'acord amb l' article 2n. de l'Estatut dels treballadors.

Article 5. *Àmbit temporal.*

La durada d'aquest Conveni serà des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2024.

Article 6. *Entrada en vigor i denúncia*

El present Conveni comença a tenir validesa des del moment de la signatura del mateix per part dels representants sindicals i empresarials, entrant en vigor amb efectes retroactius del dia 1 de gener de 2021, amb independència de la seva publicació en el BOPB. Es considerarà prorrogat tàcticament per anys successius, excepte denúncia en forma de qualsevol de les parts durant els 30 darrers dies a la seva finalització o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 7. *Absorció*

Seran absorbibles i compensables tots aquells conceptes salarials, excepte aquells que corresponguin a funcions o lloc de treball, que amb caràcter personal s'apliquin en l'actualitat (plus especialista, plus/complement mosso, plus dedicació, millora voluntària i complement personal) i de conformitat amb la següent escala:

Fins a 16.700	No opera compensació i/o absorció
De 16.701 a 20.000	25% de l'increment
De 20.001 a 24.000	50% de l'increment
De 24.001 a 28.000	75% de l'increment
Mes 28.001	Opera compensació i/o absorció

Article 8. *Garantia "ad personam"*

Es respectaran les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, tot mantenint-se estrictament com a complement personal o "Ad personam"

Article 9. *Dret Supletori.*

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

Secció segona **Organització del treball**

Article 10. *Organització del treball.*

L'organització de la feina, d'acord amb el que preveu aquest Acord, correspon a la Direcció de l'Empresa la qual l'ha de dur a terme mitjançant l'exercici regular de les seves facultats d'organització econòmica i tècnica, la Direcció i el control de la feina i de les ordres necessàries per a la realització de les activitats laborals corresponents.

Si es delega per a facultats directives, aquesta delegació s'ha de fer de manera expressa, amb la intenció que sigui suficientment coneguda tant pels qui reben la delegació de facultats com pel qui després seran destinataris de les ordres rebudes.

Les ordres que tinguin per elles mateixes el caràcter d'estables s'han de comunicar expressament a tots els afectats i han de ser dotades de la suficient publicitat.

L'Organització de la Feina té per objecte assolir a l'empresa un nivell adequat de productivitat basant-se en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Per aquest objectiu és necessària la col·laboració comuna de les parts integrants de l'empresa: Direcció i Treballadors/es.

Les persones treballadores, excepte aquelles que estiguessin en situació de reducció per guarda legal segons el article 37 del ET, podran ser desplaçades a qualsevol dels centres de treball de la companyia en un radi de 50 Km. des del seu domicili habitual. Així pels als primers 40 km. de desplaçament i sempre i quan el fet del desplaçament no tingui o se exigeixi canviar de

residència habitual no rebran cap mena de compensació. Tot allò que superi els 40 km. fins els 50 km. rebrà una compensació de 70,00 EUR bruts al mes, o la part proporcional pels km. desplaçats en aquest tram, i només durant el temps que duri aquest desplaçament.

Aquests desplaçaments de centre de treball hauran de ser preavisats amb un mínim de cinc dies, per escrit i motivant la causa així com fent constar la durada del període de desplaçament.

Article 11. Jornada laboral.

La jornada màxima ordinària de treball serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, en còmput anual, que representa 1820 hores per a l'any 2021, de 1808 hores per a l'any 2022, de 1796 hores per a l'any 2023 i 1790 hores per a l'any 2024

La jornada es desenvoluparà en els centres de treball, preferentment, de dilluns a dissabte. No obstant, en els centres en els que per raó de la seva ubicació o criteri comercial, de distribució, organitzatiu o de producció es consideri oportú, la distribució de la jornada es realitzarà de dilluns a diumenge, respectant, en tot cas els descansos i la jornada màxima anual. Per raó de la distribució de la jornada de dilluns a diumenge, es podran treballar fins un màxim de 14 festius (12 nacionals i 2 locals i/o autonòmics).

Sempre que la duració de la jornada diària excedeixi de 6 hores continuades, es tindrà dret a un període de descans de 20 minuts, que no se considerarà temps de treball efectiu.

11.1 TreballenDiumenge i Festiu

Any	2021	2022	2023	2024
Plus festiu (per hora)	13€	14€	17€	19€
Plus diumenge (per dia) *	25€	40€	45€	50€

*Per dia treballat amb independència de la jornada.

11.2 Distribució irregular de la jornada

En aquesta distribució es podrà tenir en compte la major intensitat en l'activitat comercial en determinats dies de la setmana i moments de l'any, es podrà ampliar el nombre d'hores ordinàries diàries fins a un màxim de 9 hores, respectant en tot cas el descans entre jornades. De la jornada anual contractada i un cop distribuïda l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any natural el 20% de la jornada de treball. Aquesta distribució ha de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la legislació vigent.

Les persones treballadores en situació de reducció de jornada per guarda legal de conformitat amb el que preveu l'article 37 de l'ET queden exemptes de realitzar la distribució de la jornada de conformitat a el paràgraf anterior.

La jornada ordinària corresponent a les persones treballadores a temps parcial que no excedeixi de 4 hores, es realitzarà de forma continuada.

11.3 Inventaris i recepció mercaderia

L'empresa per tal de controlar i fer un seguiment adequat de la pèrdua desconegeuda, podrà dur a terme l'elaboració d'inventaris segons els costums o la periodicitat implantats en l'empresa.

Els inventaris es realitzaran dins de la jornada diària del treballador.

L'empresa té la facultat de fer variar l'horari de treball i prolongar la jornada. En aquest cas, les hores de treball en inventaris o recepció de mercaderia tindran un recàrrec del 30% sobre la hora ordinària o en temps lliure equivalent a elecció de la persona treballadora.

No podran realitzar-se fora de la seva jornada diària, les persones treballadores en situació de reducció de jornada acollides a l'article 37.6 i 7 del ET

Els inventaris i recepció de mercaderies es comunicaran a les persones treballadores que estiguin afectades amb un preavís mínim de 3 dies laborals

11.4 Calendari laboral

Les empreses i el comitè de empresa durant l'últim trimestre de l'any negociaran i pactaran el calendari laboral per a l'any següent. Com a mínim quinzenalment les persones treballadores coneixeran el moment en que han de prestar treball. En aquest sentit, l'empresa notificarà a la persona treballadora del seu calendari laboral on constarà, entre altres, el torns i hora d'entrada i sortida, de manera que el treballador pugui conèixer i controlar la jornada a realitzar durant el període comunicat. A petició de la RLT se'ls facilitarà còpia dels mateixos.

Els horaris, modalitat de jornada i torns seran els que regeixin a l'empresa i constaran als quadres horaris laborals la empresa i centre de treball, facilitant a la RLT, preferentment durant el primer trimestre del respectiu any, còpia dels mateixos.

Article 12. *Verificació de la Jornada*

La verificació i control de l'execució de la jornada s'efectuarà, amb caràcter individual i anualment.

L'empresa està obligada a portar un registre de jornada de treball efectiu diari executat per les persones treballadores subjectes a programació. Aquest registre es podrà efectuar per qualsevol dels mitjans mecànics, virtuals o electrònics que lliurement estableixi l'empresa.

El sistema establert ha de permetre que les persones treballadores i els seus representants legals puguin verificar el resultat detallat del registre de jornada diària efectivament exercida.

Quan, per qualsevol causa, la jornada màxima anual es veïés superada per la suma d'hores treballades efectivament per la persona treballadora, aquesta diferència es compensarà i el seu gaudiment es realitzarà en el període que acordin les parts o bé, per acord entre l'empresa i el Comitè d'empresa.

Article 13. *Vacances.*

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a gaudir de 30 dies naturals de vacances, distribuïts segons el Calendari Laboral.

Les vacances no es podran compensar en metàl·lic, ni totalment ni parcialment.

S'estableix que el còmput de vacances es determinarà a partir del criteri d'any natural (gener a desembre).

S'estableixen, per a l'àrea de retail (comercial) i magatzem, dos períodes de vacances: estiu i hivern. En el període d'estiu, que es fixa del 1 de juny al 30 de setembre, es podrà realitzar un màxim de 15 dies de vacances, gaudint-se durant la resta de l'any els altres dies. Excepcionalment, i fora dels períodes estivals, es podran gaudir els 30 dies continuats de vacances sempre que ho permeti la organització del centre de treball. En cas de gaudir els 30 dies continuats de vacances no podrà coincidir amb els períodes de Nadal i/o Setmana Santa.

S'estableixen, per a l'àrea de serveis centrals (estructura), un període de gaudi de 4 setmanes (28 dies naturals) de vacances, més 2 dies separats. Aquest període de vacances ha de començar en dilluns y finalitzar en diumenge. De las quatre setmanes, tres d'elles s'han de gaudir consecutives, mentre que la quarta setmana pot gaudir-se de forma fraccionada durant la resta de l'any.

Les vacances no podran iniciar-se en festiu, diumenge i / o .

La direcció de l'empresa, podrà excloure de la planificació anual de les vacances aquells períodes de màxima activitat en funció de la localització dels centres de treball de que es tracti.

La persona treballadora tindrà dret a conèixer el seu període de gaudi de vacances amb una antelació mínima de 3 mesos

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o amb un període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4,5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que, per aplicació del citat article li pogués correspondre, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural a que corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les total o parcialment, durant l'any natural al que corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 14. *Classificació professional.*

a) S'entendrà per sistema de classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempli la inclusió dels treballadors en un marc general que estableixi, en un àmbit conjunt i polivalent, els diferents comeses laborals per nivell de responsabilitat o contribució a les empreses i establiments afectats per aquest conveni. L'esmentada ordenació jurídica es tradueix en la delimitació dels diferents coneixements, criteris, tasques i funcions en els quals s'estructura la prestació deguda, per grups professionals i àrees funcionals, servint a el mateix temps per a la contraprestació econòmica i altres efectes del contracte de treball .

b) Les persones treballadores han de ser classificades d'acord amb les activitats i responsabilitats professionals i a les normes que s'estableixen en aquest sistema de classificació professional, d'acord amb el qual aquelles han de ser definides.

c) Amb caràcter general el treballador desenvoluparà les tasques pròpies del seu grup professional i àrea funcional en què aquest enquadrat.

d) D'acord amb la classificació professional es determina els següents grups professionals:

Grup 1: Direcció (director)
Grup 2: Comandaments funcionals i / o d'àrea
Grup 3: Tècnics i administratius
Grup 3 nocturn: Tècnics i administratius

Grup 4: Comandaments
Grup 4 nocturn: Comandaments
Grup 5: Professionals
Grup 5 nocturn: Professionals
Grup 6: Ajudants / auxiliars

e) La polivalència només es permetrà dins el mateix grup professional i àrea funcional de conformitat amb el quadre de l'annex II.

f) Descripció Grups professionals

Grup 1: Direcció

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius globals en l'àmbit de treball de la seva incumbència, i es responsabilitzen. Transformen aquests objectius globals en objectius concrets d'equip, havent de crear, en conseqüència, les normes generals necessàries per assolir els objectius proposats.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de planificar, organitzar i dirigir.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen del més alt grau d'autonomia sobre l'àmbit de treball que li hagi estat encomanat.

Tal compliment es tradueix en la realització de cometes relacionats amb investigació, estudi, anàlisi, assessorament, planificació, avaluació i previsió o altres d'anàloga naturalesa, o d'organització i control dels processos de treball a realitzar i, si s'escau, dels treballadors que els han de dur a terme, així com la seva motivació, integració i formació.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional precisen d'un coneixement teòric i pràctic adquirit a través d'una formació de el nivell més alt i / o d'una experiència dilatada.

Requereixen la seva inclusió, expressa, en l'organigrama empresarial com nivell de Direcció.

Grup 2: Comandaments funcionals i / o d'àrea

Amb unes orientacions generals, assumeixen objectius concrets d'equip i es responsabilitzen.

Transformen els objectius concrets d'equip en tasques individuals, havent de crear normes i procediments per a aquestes tasques, d'acord amb les normes i procediments generals del seu equip, controlant i coordinant, de forma propera, les activitats i els resultats d'un equip de treball .

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat de gestionar, organitzar i coordinar.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa.

Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional precisen de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i / o un ampli procés formatiu.

No s'inclou en aquest grup a aquells treballadors a qui se'ls encomanen tasques directes d'organització, coordinació, supervisió o control en els punts de venda o en magatzems sobre el personal operatiu.

Grup 3: Tècnics i administratius

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i es responsabilitzen.

Seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe. És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup, la seva dedicació i especialització en tasques concretes.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre el compliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tot aquell treballador la tasca principal de el qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixen en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement , destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

Grup 3 nocturn: Tècnics i administratius

Són les persones treballadores contractades específicament com a treballadors nocturns segons les previsions i requisits de l'article 36 de l'Estatut dels treballadors per estructura i magatzem.

Les seves funcions i descripcions específiques del seu grup són les mateixes que per al grup 3

Grup 4: Comandaments

Amb unes orientacions precises i / o directores específiques, assumeixen objectius concrets del seu entorn operatiu i del seu equip i es responsabilitzen.

Assumeixen la responsabilitat d'un punt de venda o varis punts de venda o un magatzem o una secció autònoma d'una plataforma logística, sota la dependència d'un superior de zona o àrea. Organitzen els objectius i cometes concretes del seu àmbit funcional i supervisen i coordinen, de forma propra, les activitats i els resultats del seu equip de treball.

És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup la seva capacitat d'organitzar, coordinar, supervisar o controlar l'equip assignat en l'àmbit funcional sota la seva responsabilitat. Precisen d'un ampli grau d'autonomia en l'equip que li hagi estat encomanat, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir aquests efectes normes, directrius o procediments ordinaris a l'ús de l'empresa. Els treballadors inclosos dins d'aquest grup professional necessiten de coneixements, no purament teòrics, adquirits a través d'experiència en el treball i / o un ampli procés formatiu.

Grup 4 nocturn: Comandaments

Són les persones treballadores contractades específicament com a treballadors nocturns segons les previsions i requisits de l'article 36 de l'Estatut dels treballadors per estructura i magatzem. Les seves funcions i descripcions específiques del seu grup són les mateixes que per al grup 4

Grup 5: Professionals

Amb unes directrius específiques, desenvolupen les tasques que li han estat assignades i es responsabilitzen seguint procediments establerts, busquen la solució adequada a cada situació. Quan la situació sigui poc usual, hauran de recórrer al respectiu comandament directe. És característica principal dels treballadors pertanyents a aquest grup, l'assumpció de totes les funcions o activitats pròpies del procés operatiu. Des de la logística de productes i matèries, la seva preparació, ubicació, reposició, com quant comporta atenció a el públic en totes les seves variables, com ara subministrament, informació, venda, atenció, etc. En suma són els treballadors directament o indirectament vinculats a les operacions dels punts de venda, magatzems i plataformes logístiques.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen d'algun grau d'autonomia en el desenvolupament de les tasques de la seva incumbència.

Els treballadors inclosos en aquest grup precisen de coneixements generals adequats, així com d'instruccions precises sobre el compliment de les tasques que li són encomanades.

Dins d'aquest grup serà també tot aquell treballador la tasca principal de el qual s'executi amb alts graus de dependència i les tasques dels quals consisteixen en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives, mecàniques o automàtiques, de suport o complementàries, o que requereixin coneixement, destresa i habilitat en l'ús d'equips o màquines simples.

La conducció de màquines per a transport de mercaderies, emmagatzematge, distribució, reposició, etc., s'inclou en aquest grup professional.

Grup 5 nocturn: Professionals

Són les persones treballadores contractades específicament com a treballadors nocturns segons les previsions i requisits de l'article 36 de l'Estatut dels treballadors per estructura i magatzem. Les seves funcions i descripcions específiques del seu grup són les mateixes que per al grup 5

Grup 6: Ajudants / auxiliars

Aquest grup requereix l'exercici de les funcions i / o tasques que consisteixen en operacions instrumentals bàsiques, simples, repetitives. En aquest grup només podrà estar la persona treballadora 6mesos, transcorregut els quals haurà de passar a grup 5

Article 15. *Mobilitat funcional*

La mobilitat funcional s'aplicarà amb subjecció a allò establert a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors. La polivalència operarà dins del grup professional i àrea funcional de conformitat amb l'Annex II.

Secció tercera **Condicions econòmiques.**

Article 16. *Retribucions, salaris i actualitzacions.*

Per a l'any 2021, serà de aplicació les taules salarials del annex I

Procediment de reestructuració i adequació de taules per l'any 2021:
Consolidació 2021 a taules amb els següents conceptes salarials (plus especialista, plus/complement mosso, plus dedicació, millora voluntària y complement personal), fins arribar al salari de taules. De quedar excedent es convertirà en un complement classificació professional 2021, que no serà compensable ni absorbible.

Les persones treballadores del grup V que passin de tram a l'any compensaran l'increment de l'any sempre que la quantitat d'augment del tram sigui superior. En tot cas, sempre es garantirà l'increment de conveni com a mínim.

Per a l'any 2022

S'incrementarà les taules de l' any 2021 i altres conceptes econòmics del present conveni en un 3,00% amb efectes de l'1 de gener de 2022 i de conformitat amb les taules de l'annex I

Per a l'any 2023

S'incrementarà les taules de l'any 2022 i altres conceptes econòmics de el present conveni en un 2,50% amb efectes de l'1 de gener de 2023 i de conformitat amb les taules de l'annex I

Per a l'any 2024

S'incrementarà les taules de l' any 2023 i altres conceptes econòmics de el present conveni en un 3,00% amb efectes de l'1 de gener de 2024 i de conformitat amb les taules de l'annex I.

Article 17. *Gratificacions extraordinàries.*

S'abonaran dues gratificacions extraordinàries (gratificació d'estiu i gratificació de Nadal) de 30 dies per a cada una. En qualsevol cas les gratificacions extraordinàries es podran satisfer de forma mensual prorratejada.

Les Gratificacions Extraordinàries s'abonaran segons el salari conveni reflexats en les taules salarials annex I

Article 18. *Plus, nocturn i treball a torn nocturn.*

Plus nocturn. - Les hores treballades entre les 22.00 h i les 6.00 h tindran una retribució específica del 25% sobre l'hora ordinària.

Treball torn nocturn.-Les persones treballadores que tinguin la consideració de persona treballadora nocturna de forma temporal i de conformitat amb el que disposa l'article 36 de l'ET tindrà una retribució específica equivalent a 300 EUR/ mes proporcional a la seva jornada.

En el cas que el plus nocturn estigui per sobre de la quantitat a percebre per treball nocturn (300 EUR) la diferència s'annexarà al complement classificació professional 2021, tenint el mateix tractament que el que s'ha descrit a l'article 16 per a l'any 2021.

Article 19. Hores extres

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

Les hores extraordinàries poden ser abonades o compensades per períodes equivalents de descans retribuït; en el cas que s'abonin, el preu ha de ser el que resulti d'aplicar un 75% sobre l'hora ordinària salari base conveni taules. En cas de ser hora extra festiva l'abonament o la seva equivalència en temps lliure serà de 125% sobre l'hora ordinària salari base conveni taules. La eleccions entre la retribució o el gaudi en temps lliure correspondrà a la persona treballadora.

Article 20. Plus de treballs específics.

20.1 Complement de responsabilitat:

El complement de responsabilitat s'abonarà a tots els treballadors que desenvolupin tasques de responsabilitat en els diferents centres de treball de la companyia, a diferents nivells, en funció de del coneixement específic del lloc, formació, i polivalència.

Els criteris de formació s'establiran segons un pla de carrera fixat per la companyia.

En el moment en que el treballador deixi de fer les funcions de responsabilitat que li han estat encomanades deixarà de percebre el complement aquí establert.

Aquest plus de responsabilitat se abonarà de forma mensual y per les quantitats (EUR) següents en funció de:

	2022	2023	2024
Cap de torn botiga C	108	111	114
ap de torn botiga B	128	131	135
Cap de torn botiga A	214	219	225
Cap de torn botiga A PLUS	299	307	316
Adjunt a líder botiga C	295	302	311
Líder botiga C	333	342	352
Líder botiga B	449	461	474
Líder botiga A	569	583	600
Líder botiga A PLUS	569	583	600
Responsable Carnisseria/xarcuteria A	370	379	390
Responsable Carnisseria/xarcuteria B	286	293	302
Responsable Carnisseria/xarcuteria C	203	208	214
Adjunta responsable de carnisser/xarcuter.	119	122	125
Responsable de Caixa.	124	127	131

20.2 Complement de competència:

S'abonarà (EUR) a las persones treballadores del grup V que ostenten responsabilitat en la gestió del producte i/o secció, sense tenir persones treballadores al seu càrrec i per les quantitats següents en funció de:

	2022	2023	2024
Botiga C	54	56	57
Botiga B	64	66	68
Botiga A	107	110	112
Botiga A PLUS	150	153	158

S'entén per secció el conjunt de famílies de productes de fruita i verdura, secs i refrigerats.

20.3 Complement dedicació/disponibilitat:

S'abonarà a tots aquells treballadors que de forma habitual tinguin l'obligació de variar els seus horaris de treball.

20.4 Menyscapte de moneda:

El personal que presti serveis de venda al públic tindrà dret a percebre, en concepte de menyscapte de moneda, la quantitat mensual de l'annex I per els respectives anys.

L'aplicació del menyscapte no suposa en cap cas la renúncia per part de l'empresa a aplicar les facultats disciplinàries que corresponguin en cas d'acreditar-se que el dèficit obeeix a conducta contrària a la bona fe contractual.

El menyscapte s'abonarà en proporció al temps treballat.

L'empresa mensualment traslladarà relació dels desquadraments de caixa ja siguin positius o negatius a la persona treballadora que realitzi de forma habitual funcions de caixa.

L'empresa no podrà aplicar cap descompte en cas de desquadraments positius.

20.5 Objectius:

Per a cada un del exercicis es fixaran els objectius que corresponguin a cada un dels centres de treball i punts de venda de la companyia.

Els imports, conceptes, així com la periodicitat dels mateixos, s'haurà de donar participació e informació amb el comitè d'empresa, dins dels 3 mesos anteriors a l'inici del nou any.

Secció quarta. Part social.

Article 21. *Permisos i llicències.*

El treballador/a, amb avís previ i una justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a percebre el Salari, per algun dels motius i temps que es determinen en Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o parella de fet

b) Tres dies per hospitalització, intervenció quirúrgica o malaltia greu, mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, que en qualsevol cas haurà de ser superior a 100 km del seu lloc de residència, el termini serà de cinc dies.

Els dies d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica es podran gaudir de manera continuada o fraccionada mentre duri l'hospitalització i/o intervenció quirúrgica

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, la treballadora tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions, si bé es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades senceres a gaudir a continuació de la finalització de la maternitat. En aquest cas, el màxim número de jornades per la total acumulació serà de 17 dies efectius de treball. Aquest permís podrà ser gaudit per als dos progenitors. La reducció prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor i només si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

e) Es disposaran de 30 hores anuals retribuïdes per, previ avís i justificació, emprar-les en els següents supòsits:

- Quan per raó de malaltia el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic o metge especialista, tant en la sanitat pública com en la privada, en hores coincidents amb la seva jornada laboral. S'entendrà que el permís és per emprar-ho per al temps necessari de les visites com per als oportuns desplaçaments.

- Per acompanyar a fills de fins a 12 anys d'edat i a familiars fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat a visites de caràcter mèdic tant si és en la sanitat pública com en la privada.

- Per acompanyar familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat a tractaments de malaltia greu.

- Per acompanyar a familiars a metges especialistes, de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que concorrin les següents circumstàncies:

1. Discapacitat igual o superior al 33% i mobilitat reduïda.
2. Ser cuidador principal de la persona malalta (Llei de la Dependència).
3. Ser l'únic familiar de la persona malalta.

f) 3 dies en cas d'hospitalització i / o intervenció quirúrgica (ambulatoria o sense hospitalització però que precisi repòs domiciliari) de familiars fins a segon grau de consanguinitat i afinitat

g) 1 dia d'assumpte propi retribuït i no recuperable, es a dir a càrrec de la jornada anual.

h) 1 dia per matrimoni o parella de fet de familiars fins a segon grau de afinitat o consanguinitat

i) Fins a 6 dies en còmput anual per als treballadors en tractament de tècniques de reproducció assistida puguin assistir a consultes

Els permisos regulats en aquest article, així com els del article 37 del ET s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest succeeixi en dia no laborable.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà per parella de fet, el que disposa en els articles 234.1 i 234.2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, en la que s'estableixen tres supòsits:

- a) Convivència de més de dos anys ininterromputs.
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- c) Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

Article 22. *Roba de treball.*

L'empresa lliurarà al personal que hagi d'anar uniformat, dos uniformes, així com els equips de protecció individual necessaris per a cada lloc de treball, en el moment de la seva incorporació i serà d'ús obligatori per al desenvolupament de les seves tasques.

La renovació dels uniformes i d'altre roba de treball es realitzarà amb la periodicitat suficient en funció de l'exigible bona presència i imatge.

Serà obligació del personal cuidar la seva roba de treball i mantindre-la neta.

Quan el treballador cesi en el seu lloc de treball, amb independència del motiu, haurà de retornar a l'empresa tots els equips de treball i eines que l'empresa li hagi facilitat en ocasió de la seva feina (roba, epis, ordinador, telèfon...).

De no ser així, l'empresa podrà descomptar al treballador de la seva liquidació final el import de l'equip no retornat, excepte que els equips, eines o uniformes de treball s'hagi deteriorat o extraviat per causa no imputable a la persona treballadora.

Secció cinquena **Contractació**

Article 23. *Contractacions.*

23.1. Les persones treballadores amb contracte temporal i de durada determinada tindran els mateixos drets que les persones treballadores amb contracte de durada indefinida, sense perjudici de les particularitats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció d'contracte i de les que preveu expressament la Llei en relació amb els contractes formatius.

23.2. Els treballadors a temps complet que desitgin fer una novació del seu contracte de treball transformant-lo a temps parcial, podran fer-ho previ acord amb la Direcció de l'empresa, en el qual s'establiran les noves condicions de treball.

23.3. En matèria de contractació s'estarà al disposat en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i altres normes legals d'aplicació que, en cada moment, resultin d'aplicació incloent les de caràcter conjuntural, de foment d'ocupació, o que comportin reforma del mercat laboral que seran aplicades tan aviat entrin en vigor.

23.4. Quan les circumstàncies de mercat, acumulació de tasques o excessos de comanda així ho exigiren, fins i tot tractant de l'activitat normal de l'empresa, en aquests casos els contractes poden tenir una durada màxima de 12 mesos en un període màxim 18 mesos, si que es pugui superar la durada del contracte les tres quartes parts de el període de referència establert, ni com a màxim, 12 mesos.

23.5. Quan es contracte a la persona treballadora per a la realització d'una obra o servei determinat, amb autonomia i substantivitat pròpia dins de l'activitat de l'empresa tindran una durada de 3 anys. Transcorregut aquest termini la persona treballadora adquirirà la condició de fix a l'empresa.

23.6. Perquè la persona treballadora pugui accedir a la jubilació parcial en els termes que estableix el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i altres disposicions concordants vigents en cada moment, haurà d'acordar amb l'empresa una reducció de jornada i de salari d'entre un mínim de l'25% i un màxim de el 50% i l'empresa haurà de concertar simultàniament un contracte de relleu d'acord amb el que estableix l'article 12.7 de l'ET, a fi de substituir la jornada de treball deixada vacant per la persona treballadora que es jubila parcialment. També es podrà concretar el contracte de relleu per substituir les persones treballadores que es jubilin parcialment després d'haver complert l'edat de jubilació ordinària que correspongui d'acord amb allò establert en els articles de l'1 a l'9 i DA 1ª RD1131 / 2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la seguretat social de les persones treballadores contractades a temps parcial així com la jubilació parcial. La reducció de jornada i de salari podrà arribar al 75% quan el contracte de relleu es formalitzi a

jornada completa i amb durada indefinida, sempre que la persona treballadora compleixi els requisits establerts en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social. La relació laboral quedarà extingida amb l'empresa en el moment d'accedir a la jubilació total de la persona treballadora.

23.7. Contractes a temps parcial. L'empresa i el treballador, tant indefinit com temporal, podran assolir un pacte d'hores complementaries, que no podrà excedir del 45% de les hores ordinàries contractades.

Sense perjudici de l'anterior, els contractes a temps parcial de caràcter indefinit amb jornada no inferior a 10 hores setmanals de promig en còmput anual, l'empresari podrà oferir en el treballador la realització d'hores complementaries d'acceptació voluntària, no superiors al 15% de les establides per conveni.

En cap cas, la suma de les hores ordinàries i complementaries podran excedir el límit legal de treball a temps parcial definit en l'article 12.1 del ET.

El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementaries amb una antelació mínima de tres dies a la realització efectiva de les mateixes.

Quan durant dos anys consecutius las hores complementaries realitzades superin el 25% de les hores ordinàries contractades donarà lloc a la consolidació d'una part de les mateixes en les següents condicions:

- Es tindrà dret a consolidar el 50% del número d'hores complementaries realitzades durant un període de dos anys consecutius sempre que excedeixin del 25% de les hores ordinàries contractades.
- El càlcul es realitzarà per promig d'hores realitzades durant els dos anys.
- Per que es produeixi la consolidació serà necessari que el treballador o treballadora manifesti la seva voluntat expressa en aquest sentit.

A fi de facilitar la mobilitat voluntària del treball a temps parcial, l'empresa, abans de cobrir les possibles noves contractacions a jornada completa que es puguin produir a l'empresa, prioritzarà l'ampliació de jornada dels treballadors contractats a temps parcial del mateix grup professional, i del lloc de treball a cobrir, informant de l'existència d'aquestes vacants, a fi i efecte que puguin formular sol·licitud voluntària de conversió d'un contracte a temps parcial, en un a temps complert.

Article 24. *Períodes de prova.*

S'estableixen els següents períodes de prova màxims segons naturalesa del contracte i grups professionals:

Contractes indefinits:

- Grups 1 i 2: 9mesos.
- Resta de grups: 6mesos.

Contractes de duració determinada:

- Grups 1 i 2: 6 mes.
- Resta de grups: 3dies.

Durant aquest període tant l'empresa com el treballador podran procedir a la resolució del contracte o desistir del període de prova sense necessitat de previ avís i sense que cap de les parts tingui dret a cap mena d'indemnització.

El cessament voluntari haurà de ser preavisat a l'empresa almenys amb 30 dies en el cas dels Grups 1 i 2 i amb 15 dies en la resta de grups. La manca de preavis total o parcial donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació els dies no preavisats.

Secció sisena.

Codi de conducta

Article 25. Faltes i sancions.

L'exercici de la facultat sancionadora, per incompliments laborals, correspon a la Direcció de l'empresa, qui s'ajustarà en la imposició de sancions als tràmits procedimentals previstos en la legislació aplicable.

Els treballadors podran ser sancionats per la Direcció de les empreses d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que, en caràcter general, s'estableixen seguidament:

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

1. Lleus:

- a) Les de distracció, error o demora que comporti un perjudici per a l'empresa
- b) La suma de faltes de puntualitat sense justificaen l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un meso faltar un dia al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- c) L'abandonament sense causa justificada del treball, encara que sigui per breu temps.
- d) Petites distraccions en la conservació del material, inclòs l'uniforme i estris de feina.
- e) No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
- f) No comunicar a l'Empresa els canvis de domicili.
- g) Les discussions amb els companys de feina dins de les dependències de l'Empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
- h) La vulneració com a primera vegada d'alguna de les normes establertes en el Codi de conducta propi de l'empresa.
- i) Aparcar el vehicle durant la jornada de treball a l'aparcament de clients sense permís, excepte que sigui per anar a realitzar al seva pròpia compra.
- j) Ús del telèfon mòbil durant la jornada de treball sense autorització
- k) Menjar de cara al públic durant la jornada laboral diària.
- l) Realitzar canvis de torns i horaris amb altres companys sense la prèvia autorització de la empresa.

2. Greus:

- a) La suma de faltes de puntualitat sense justificar en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un meso mes dos dies de absència al treball durant el període d'un mes sense causa justificada.
- b) Entregar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, estant de servei.
- c) L'abandonament sense causa justificada del treball, s'originés perjudici greu a l'empresa
- d) La desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de feina. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivés perjudici per a l'empresa o afectés la salut o higiene laboral, podrà ser considerada com a falta molt greu.

- e) Distracció important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment o a l'uniforme i estris de feina.
- f) Realitzar, sense l'oportú permís, feines particulars durant la jornada laboral, així com utilitzar per a ús propi eines o materials de l'Empresa sense autorització.
- g) Discussions molestes amb els companys de feina en presència del públic.
- h) Fumar als llocs en què aquest prohibit, d'acord amb la senyalització existent.
- i) La reincidència en falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent existit comunicació escrita.
- j) La no aportació del part de baixa o confirmació dins del termini legalment establert.
- k) La vulneració per segona vegada d'alguna de les normes establertes en el Codi de conducta propi de l'empresa.
- l) Falta de neteja quan pugui afectar el normal desenvolupament del treball i imatge de l'empresa, o que produïxi queixa dels clients.
- m) Reiteració de Menjar de cara al públic durant la jornada laboral diària.
- n) Reiteració de Realitzar canvis de torns i horaris amb altres companys sense la prèvia autorització de la empresa.
- o) L'incompliment greu de les mesures de prevenció de riscos laborals en els centres de treball

3. Molt Greus:

- a) Faltar tres dies al treball sense justificació durant el període de dos mesos, sense causa justificada.
- b) Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de feina o qualsevol una altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona que comporti competència deslleial o vendes o cobrar-se a si mateix, sense expressa autorització de l'empresa. És indiferent el valor del defraudat o utilitzat per a si o tercers.
- c) Acceptar recompenses o favors de qualsevol tipus sense l'autorització de l'empresa.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) Simular la presència d'un altre treballador, fixant o firmant per ell.
- f) Falta notòria de respecte o consideració al públic, així com els maltractaments de paraula o obra, abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys de feina i al públic en general.
- g) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa, així com utilitzar-los per a ús propi o treure'ls de les dependències de l'empresa sense la corresponent autorització.
- h) El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'Empresa.
- i) L'embriaguesa o drogo dependència manifestada durant la jornada laboral diària.
- j) Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa o revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.

k) La continuada i habitual falta de neteja i netedat de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa. Així com la reincidència en la neteja quan pugui afectar el normal desenvolupament del treball i imatge de l'empresa, o que produeixi queixa dels clients.

l) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la tasca.

m) La reincidència o reiteració en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de sis mesos de la primera.

n) Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte de la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual.

o) La persecució moral en el treball, entenent "persecució moral" com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta dirigida a menyscabar" (gesto o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempti, per la seva repetició sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona, posant en perill el seu lloc de treball o degradant l'ambient de feina.

p) La vulneració per tercera vegada d'alguna de les normes establertes en el Codi de conducta propi de l'empresa.

q) Portar una mala gestió de la secció o del centre de treball de forma que baixi el nivell de vendes i/o productivitat.

r) La utilització dels mitjans informàtics de l'empresa per a altres usos privats que no siguin els propis del desenvolupament de les tasques encomanades sense autorització.

s) El robatori, furt, o "malversació" comesos tant a l'empresa com als companys/es de treball o qualsevol persona dintre o fora de l'empresa, fos quin fos l'import. Tindrà la mateixa consideració el consum de qualsevol producte durant la jornada laboral diària sense haver-lo pagat amb anterioritat, així com cobrar-se o vendre's a si mateix o a familiars, la apropiació de productes de l'empresa destinats a les escombraries, rebuig o promoció, realitzar el cobrament en caixes amb el password propi o d'una altre persona, i en tot cas, la vulneració de la normativa de l'empresa sobre compra de productes de la botiga.

t) L'incompliment de les mesures i procediments de seguretat i higiene en el treball que comporti un perjudici greu en la salut dels clients i treballadors

Les parts consideren positives la integració de suposats exemplificatius i no limitadors de les faltes referides laborals en l'àmbit funcional d'aquest conveni, especialment aquells que responguin a les especificitats del sector. A tal efecte i sens detriment de la regulació continguda en aquest article, les parts acorden considerar aquesta integració de suposats exemplificatius i no limitadors com "negociació oberta" per incorporar posteriorment a l'entrada en vigor del present Acord aquells acords o compromisos que s'assoleixin sobre això. En especial la incorporació d'un codi de conducta propi.

Article 26. Sancions.

Sancions.

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes de l'estipulat al present Conveni.

La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador.

Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou fins tres dies.

Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de quatre a vint dies.

Per faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixant dies.

Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets en l'empresa.

Les sancions es consideraran prescrites, des de que l'empresa hagi tingut coneixement als 10 dies, per a faltes lleus; als 20 dies, per a faltes greus, i als 60 dies, per a faltes molt greus. En tot cas prescriuran als sis mesos des que es va cometre la infracció.

Article 27. Malaltia i accident de treball

En els processos d'incapacitat temporal derivats de malaltia professional, accident laboral, malaltia comuna amb hospitalització i malalties oncològiques, així com les baixes mèdiques iniciades per intervenció quirúrgica sense hospitalització, les empreses complementaran i garantirán el 100% del salari, fins el límit màxim de 12 mesos.

En els supòsits d'incapacitat temporal derivats de malaltia comuna o accident no laboral, no es percebrà el salari durant els tres (3) primers dies. A partir del quart (4) dia i fins a un màxim de 12 mesos les empreses complementaran i garantirán el 100% del salari. No obstant, si en el transcurs de l'any natural no s'inicia un segon o més processos d'incapacitat temporal derivades de malaltia comuna sense hospitalització o accident no laboral, les empreses, a la finalització de l'any natural, abonaran a la nòmina de gener de l'any següent els 3 primers dies de salari descomptats en aquell primer i únic procés de baixa mèdica.

Per a les absències que requereixin repòs domiciliari de fins a 48 hores degudament acreditades, que no comportin un procés d'incapacitat temporal, les persones treballadores podran recuperar aquest temps. El moment de retorn de les hores a recuperar per part de la persona treballadora s'haurà d'acordar entre les parts.

En el cas que algun contracte s'extingeixi després d'un mínim de 3 mesos de prestació de serveis (excepte per causa de baixa voluntària) durant l'any natural i la persona treballadora durant aquest temps només hagués iniciat un primer i únic procés d'incapacitat temporal, les empreses, juntament amb la liquidació corresponent, abonaran els 3 primers dies de salari inicialment no abonats.

Les pagues extraordinàries no patiran cap detracció pel fet que el treballador es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Article 28. Dret de les persones treballadores a la intimitat en relació amb l'entorn digital i a la desconexió

Les persones treballadores tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa, a la desconexió digital i a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i ecolocalització en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

Article 29. Descompte en compres

Les persones treballadores gaudiran d'un descompte del 7%, en productes d'alimentació en qualsevol centre de l'empresa.

Article 30. Protecció als/as treballadors/as víctimes de la violència de gènere.

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran aplicable tots els beneficis a aquest efecte previst en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Article 31. No-discriminació per raó de gènere i plans d'igualtat.

Les parts signatàries del present conveni garantiran la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries. Es posarà especial atenció en quant als complimentes d'aquests preceptes en:

L'accés a l'ocupació.
Estabilitat en l'ocupació.
Igualtat salarial en treballs d'igual valor.
Formació i promoció professional.
Ambient laboral exempt d'assetjament sexual i moral.

Article 32. *Igualtat retributiva.*

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

Per aquest motiu, les empreses estaran obligades a dur un registre de valors mitjos dels salaris, dels complements salarials i las percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexes i distribuïts per grups professionals o llocs de treball igual o de igual valor.

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

Quan en una empresa amb al menys 50 treballadors, el promig de les retribucions en els treballadors d'un sexe sigui superior a les del altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitja de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre Salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 33. *Reserva del lloc de treball per excedència per maternitat*

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre a la cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, període del qual la duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones.

No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercit simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Article 34. *Conciliació de la vida personal, familiar, laboral i coresponsabilitat*

L'empresa ha de garantir l'exercici dels drets relacionats amb la conciliació, evitant tota discriminació i / o menyscabament laboral. En aquest sentit i per afavorir la conciliació es promouen les següents accions:

1. Les persones que s'acullin a una jornada diferent de la completa, no perdran oportunitats de formació i promoció

2. Es podrà acumular el període de vacances en un sol gaudi per poder atendre situacions de dependència o incapacitat temporal de familiars de fins a segon grau.
3. Permís no retribuït, amb dret a reserva de lloc i centre de treball de fins a 2 mesos, per a les persones en tràmits d'adopció i acollida. Aquest permís podrà unir-se a el període de vacances.
4. Suspensió de contracte de fins a 2 mesos, amb reserva lloc i centre de treball, per defunció, accident o malaltia de llarga durada del cònjuge o parella de fet
5. Les hores de reunió que pogués planificar l'empresa inclòs els cursos de formació es realitzaran dins de la jornada horari de la persona treballadora.
6. La reducció de jornada per guarda legal prevista en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors l'elecció per part de la persona treballadora de la concreció horària es realitzarà d'entre els torns i horaris existents a l'empresa.

Secció setena.
Procediments de gestió conveni

Article 35. Comissió paritària.

En compliment del que es disposa en l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 2 representants de l'empresa i 2 representants del Comitè de Empresa.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà en que, les discrepàncies, així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre els pactes en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, qui després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies a comptar des de la recepció de l'escrit, resoldrà.

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

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

08799 OLÈRDOLA, Polígon Industrial Sant Pere Molanta. avinguda Mare de Deu de Montserrat, 71-77

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són de coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del present Conveni col·lectiu.

Article 36. Procediment de resolució de conflictes laborals

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells i, fins i tot, aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, per mitjà de les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, per mitjà de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació, sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.
- Així mateix, els establerts en les diferents Comissions Tècniques i de Mediació, com la d'Igualtat de gènere, la d'economia i previsió social, la d'organització del treball i la de Seguretat i salut laboral, així com qualsevol altre que es pugui crear en un futur.

Aquesta submissió també serà aplicable per a les discrepàncies que puguin sorgir per l'aplicació dels articles 41 i 82 de l' ET.

Article 37. Règim d'inaplicació de condicions de treball

Per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors/as, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran inaplicar les condicions de treball previstes en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que existeixen les causes justificatives de la inaplicació i aquell només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en l'empresa.

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

En el cas de desacord durant el període de consultes, les parts hauran de recórrer els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya fins la solució de litigi. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Article 38. Sistema de Acumulació hores sindicals

Els Delegats sindicals o membres del Comitè d'empresa, podran renunciar a totes o a part de les hores que l'article 68 que l'ET reconeix en favor d'un o de diversos delegats o membres dels Comitès d'empresa, creant-se així una borsa d'hores que gestionarà l'organització sindical.

Per a que això sigui efectiu, la cessió d'hores sindicals haurà de ser presentada per escrit per l'organització sindical davant l'empresa on haurà de constar el següent:

- a) Nom de cedent/cessionari
- b) Nombre d'hores cedides i període en el qual s'efectua la cessió, que haurà de ser per mesos complets fins un màxim de 12 mesos sempre per anticipat a la utilització de les hores del cedent i cessionari.

Es comunicarà mensualment la previsió d'utilització d'hores sindicals.

Els Delegats sindicals o membres del Comitè d'empresa dels qui les retribucions estiguin fixades en part per incentius i/o variable i/o primes, percebran des del moment de la seva elecció i durant la utilització de les hores sindicals l'import corresponent a la mitjana d'incentiu i/o variable i/o prima obtingut durant els dies efectivament treballats en el mes en qüestió.

En el supòsit que el nombre de dies treballats en el mes per acumulació d'hores sindicals no fos significatiu, es prendrà com a referència per al càlcul de l'establert en el paràgraf anterior, l'últim mes de treball en el centre sense incidències significatives del crèdit horari sindical.

Article 39. Treball a distància

La prestació de serveis sota modalitat de teletreball ha d'atendre a una naturalesa voluntària i reversible.

Les empreses han de negociar amb la RLT un document de teletreball, on es regulin les condicions de prestació de serveis sota aquesta modalitat:

Condicions laborals: hores de treball i sistema de justificació de les mateixes, lloc de prestació de serveis (condicions mínimes que ha de complir la zona de l'habitatge destinat a l'teletreball a l'emparedat de la LPRL).

Procediments i mètodes de treball: específicament en relació amb la forma i la manera de reportar els resultats (establir procediments per determinar a qui reportar el resultat, de quina manera, cada quant de temps, tipus de comunicació, periodicitat de reunions, etc.).

Per evitar l'aïllament dels treballadors i treballadores pel menor contacte entre companys / es de treball s'hauran d'implantar certes mesures que evitin el risc de reducció dels nivells d'interacció social (reunions periòdiques, teletreball alguns dies de la setmana, etc.).

ANNEX I TAULES SALARIALS

2021 (EUR)

Taules de venda			Taules estructura i magatzem			
Grup	Salari base mensual x14	Menyscapte moneda mes x 12	Salari anual	Grup	Salari base mensual. X14	Salari anual
Grup I	1.750,00		24.500,00	Grup I	1.750,00	24.500,00
Grup II	1.500,00		21.000,00	Grup II	1.500,00	21.000,00
Grup III	1.250,00		17.500,00	Grup III	1.250,00	17.500,00
Grup IV	1.138,29	72,00	16.800,00	Grup IV	1.200,00	16.800,00
Grup V				Grup V	1.050,00	14.700,00
De 7 A 18 mesos	1.045,43	72,00	15.500,00			-
De 19 A 30 mesos	1.081,14	72,00	16.000,00			-
De 31 A 42 mesos	1.102,57	72,00	16.300,00			-
A partir de 43 mesos	1.116,86	72,00	16.500,00			-
Grup VI	1.009,71	72,00	15.000,00	Grup VI	974,70	13.645,80

2022 (EUR)

Taules de venda			3,00% Taules estructura i magatzem			
Grup	Salari base mensual x14	Menyscapte moneda mes x 12	Salari anual		Salari base mensual. X14	Salari anual

Grup I	1.802,50		25.235,00	Grup I	1.802,50	25.235,00
Grup II	1.545,00		21.630,00	Grup II	1.545,00	21.630,00
Grup III	1.287,50		18.025,00	Grup III	1.287,50	18.025,00
Grup IV	1.172,43	74,16	17.304,00	Grup IV	1.236,00	17.304,00
Grup V				Grup V	1.081,50	15.141,00
De 7 A 18 mesos	1.076,79	74,16	15.965,00	Grup llii Nocturn	1.437,50	20.125,00
De 19 A 30 Mesos	1.113,58	74,16	16.480,00	Grup Iv Nocturn	1.386,00	19.404,00
De 31 A 42 Mesos	1.135,65	74,16	16.789,00	Grup V Nocturn	1.231,50	17.241,00
A Partir de 43 Mesos	1.150,36	74,16	16.995,00			
Grup VI	1.040,01	74,16	15.450,00	Grup VI	1.000,00	14.000,00

2023 (EUR)

Taules de venda		2,50%		Taules estructura i magatzem		
Grup	Salari base mensual x14	Menysc apte moneda mes x 12	Salari anual		Salari base mensual. X14	Salari anual
Grup I	1.847,56		25.865,88	Grup I	1.847,56	25.865,88
Grup II	1.583,63		22.170,75	Grup II	1.583,63	22.170,75
Grup II	1.319,69		18.475,63	Grup III	1.319,69	18.475,63
Grup IV	1.201,75	76,01	17.736,60	Grup IV	1.266,90	17.736,60
Grup V				Grup V	1.108,54	15.519,53
De 7 A 18 Meses	1.103,71	76,01	16.364,13	Grup III Nocturn	1.469,69	20.575,63
De 19 A 30 Meses	1.141,42	76,01	16.892,00	Grup IV Nocturn	1.416,90	19.836,60
De 31 A 42 Meses	1.164,04	76,01	17.208,73	Grup V Nocturn	1.258,54	17.619,53
A Partir de 43 Meses	1.179,12	76,01	17.419,88			
Grup VI	1.066,01	76,01	15.836,25	Grup VI	1.025,00	14.350,00

2024 (EUR)

Taules de venda		3,00%		Taules estructura i magatzem		
Grup	Salari base mensual x14	Menysc apte moneda a mes x 12	Salari anual		Salari base mensual. X14	Salari anual
Grup I	1.902,99		26.641,85	Grup I	1.902,99	26.641,85
Grup II	1.631,13		22.835,87	Grup II	1.631,13	22.835,87
Grup III	1.359,28		19.029,89	Grup III	1.359,28	19.029,89

Grup IV	1.237,80	78,29	18.268,70	Grup IV	1.304,91	18.268,70
Grup V				Grup V	1.141,79	15.985,11
De 7 A 18 Mesos	1.136,82	78,29	16.855,05	Grup Iii Nocturn	1.509,28	21.129,89
De 19 A 30 Mesos	1.175,66	78,29	17.398,76	Grup Iv Nocturn	1.454,91	20.368,70
De 31 A 42 Mesos	1.198,96	78,29	17.724,99	Grup V Nocturn	1.291,79	18.085,12
A Partir de 43 Mesos	1.214,50	78,29	17.942,47			
Grup VI	1.097,99	78,29	16.311,34	Grup VI	1.055,75	14.780,50

ANNEX II
QUADRE DE GRUPS, LLOCS DE TREBALL I ÀREES FUNCIONALS

Àrees funcionals	Àrees funcionals 1	Àrees funcionals 2	Àrees funcionals 3
Grups	comercial	Administració	logística /magatzem/obrador
I direcció	Director/a	Director/a	Director/a
II comandaments funcionals i/o d'Àrea	Gerent/a de zona		Responsable de fàbrica Director/a d'operacions Cap dep. Mecànic Responsable obrador Cap projectes 4g/5g Cap de magatzem Cap d'Àrea Cap de secció Responsable i+d
III tècnics/administratiuss		Administratiu/va Nocturn	Tècnic/a de manteniment Tècnic/a administratiu /va Tècnic/a Tècnic/a de fred Tècnic/a electricista Nocturn
IV comandaments	Responsable de botiga Cap de obrador Responsable de carnicèria 2º cap de obrador Responsable de torn Responsable de caixa	Nocturn	Cap intermedi Responsable de torn Cap de torn obrador Coord/a. Lactics Encarregat/da Responsable de torn Coordinador de operacions Responsable de caixa Nocturn

V professionals	Equip d'obertures Mosso-a/repartidor-a Dependent/ta Obrador Carnicer/a Dependent/a especialista Obrador especialista Carn especialista Dependent/a xamani Venedor/a de panaderia Oficial 2º panaderia Oficial 1ª panaderia	Nocturn	Conductor/a Mosso/a Operador especial Oficial paleta Oficial fuster Mecànic/a Pintor/a Oficial 1º fusteria nocturn
VI ajudants/auxiliars	Ajudant dependent/a Ajudant cuina Ajudant obrador Ajudant carnicer	Ajudant/a administratiu/va Becaris/es	Auxiliar electricista Becaris/es Ajudant de paleta Ajudant de mecànic Auxiliar administratiu/va

Barcelona, 8 de juny de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada