



RESOLUCIÓ de 18 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025 (codi de conveni núm. 17000035011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025, subscrit, d'una banda, per la Federació de Comerç de les comarques gironines, sectorial integrada a la FOEG, i de l'altra, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC – UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, el dia 28 de juliol de 2023, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del conveni col·lectiu de treball del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona, per als anys 2023 – 2025 (codi de conveni núm. 17000035011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials  
Joan Martí Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts  
Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de la província de Girona per als anys 2023-2025

#### Article 1. Determinació de les Parts

Aquest conveni col·lectiu de Treball del sector del comerç en general de la província de Girona es pacta entre la Federació d'Organitzacions Empresariales de Girona (FOEG), sectorial de Comerç de les Comarques Gironines d'una part, i d'una altra la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya.

#### Article 2. Àmbit funcional

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



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

#### Article 3. Àmbit personal

Queden adscrits a aquest Conveni totes les persones treballadores de les empreses compreses en l'àmbit funcional en l'article anterior.

#### Article 4. Àmbit territorial

Les disposicions del present Conveni regeixen en l'àmbit de la província de Girona.

#### Article 5. Àmbit temporal

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

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

#### Article 6. Denúncia i Pròrrogues

Aquest Conveni regirà fins al 31 de desembre del 2025. Des de l'1 de gener del 2026 es considerarà prorrogat tàcita i automàticament d'un any a l'altre fins que no en sigui signat un nou, amb independència que qualsevol de les parts legitimades segons article 87.2 de l'Estatut dels Treballadors el pugui denunciar formalment o no. De fer-se la denúncia, caldrà fer-la dintre dels tres mesos abans a la data de venciment. La denúncia s'efectuarà per escrit i es comunicarà a l'altra part mitjançant carta certificada o burofax.

#### Article 7. Garantia personal

Les condicions establertes en aquest Conveni tenen la consideració de mínimes. S'estableix, com a clàusula de garantia personal, que s'han de respectar les condicions més beneficioses de que individualment pugin gaudir algunes persones treballadores en el moment de ser aprovat el present Conveni.

#### Article 8.

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni formen un tot indivisible, i en la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i conjuntament.

#### Article 9.

Les condicions que s'estableixen en aquest Conveni són compensables i absorbibles en còmput anual, i es respectaran de la mateixa manera les situacions personals.

#### Article 10. Publicitat

Les empreses afectades pel present Conveni procuraran que el coneguin les persones treballadores que estan adscrites, tot disposant taulons d'anunci en cada centre de treball, perquè els representants dels treballadors/es puguin posar-hi el conveni.



## Article 11. Comissió Paritària

Per tal d'interpretar el present Conveni i vigilar-ne el compliment, es crea la Comissió Paritària, que estarà integrada per 8 vocals, 4 en representació social i 4 més en representació de les empreses. Aquesta Comissió té, entre d'altres funcions, les següents:

- Emissió de dictàmens, quan li siguin requerits, sobre la interpretació del present Conveni.
- Intervenció davant l'administració pública i les institucions privades per exigir el compliment del present Conveni.
- Elaboració d'informes en les modificacions de les condicions de treball, especialment en l'àmbit de vacances, jornada i hores extraordinàries, quan afectin a una empresa de cinc o més persones.
- Assessorament i, si escau, elaboració d'informe, en les qüestions relatives a la classificació professional.
- Intervenció mediatra en les reclamacions salarials, sancions i acomiadaments quan afectin cinc o més persones en una mateixa empresa.
- Determinar les taules salarials, paga de fidelitat, plus vinculació i plus de màquines per als anys 2024 i 2025, de conformitat amb el que es disposa en l'article 19 del present conveni.

En general, aquesta Comissió haurà de ser informada i escoltada en qualsevol conflicte col·lectiu, i especialment abans de la presentació d'expedients administratius socials per part de les empreses.

Funcions de la Comissió Paritària en la prevenció de riscos laborals: Pel període de vigència d'aquest Conveni, la Comissió Paritària controlarà que les empreses desenvolupin el Pla de prevenció de riscos laborals. En compliment d'aquest objectiu, la Comissió Paritària podrà controlar les revisions mèdiques que es fan a les persones treballadores, tant les de la seva incorporació com les anuals de seguiment, podent sol·licitar les certificacions pertinents. També serà coneixedora de la feina dels Delegats de Prevenció i les hores dedicades a prevenció, i així mateix podrà exigir-ne la pertinent informació.

La Comissió Paritària s'ocuparà també d'estudiar i elaborar una proposta que reculli en quina situació i en quines circumstàncies, determinades empreses podran, per raons econòmiques, desvincular-se de l'aplicació dels efectes salarials del Conveni si reuneixen els requisits que acordi aquesta Comissió.

Altres supòsits en els que es reunirà la Comissió Paritària: La Comissió Paritària es reunirà sempre que ho cregui convenient, especialment quan hi hagi qualsevol modificació normativa que afecti a les condicions regulades en el present conveni. També s'organitzaran sessions -trobades de la Comissió Paritària per tal d'encaminar la negociació d'una nova proposta de classificació de les categories professionals d'aquest conveni i, així mateix, es concertaran reunions amb l'ànim d'adaptar el conveni a l'objecte d'afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar de les persones treballadores; expressament s'analitzarà com fer compatible que les persones treballadores que tinguin al seu càrrec fills menors, puguin fer compatible el descans setmanal en diumenge, especialment els que treballen en zones turístiques, sense que això alteri el normal funcionament i organització de la feina.

Els acords de la Comissió Paritària es prendran en el termini d'un mes des de la recepció del requeriment d'intervenció, i per ser vàlids necessitaran el vot favorable de la meitat més un dels vocals que la componen. Si no s'arriba a un acord amb la Comissió Paritària en qualsevol qüestió que sigui plantejada, les parts quedaran lliures per exercir totes les accions que considerin pertinents davant els òrgans jurisdiccionals que calgui, si bé la Comissió Paritària, d'una manera genèrica, recomana en aquests casos que les parts recorrin al Tribunal Laboral de Catalunya



(TLC).

Es fixen com adreces de la Comissió Paritària els següents domicilis: Seu Federació Serveis CCOO: c. Miquel Blay, 1, 5a planta (Girona) Seu FeSMC-UGT: c. Miquel Blay, 1, 4a planta (Girona)

Seu Patronal: Despatx de Susanna Massana Crous, c. Nord, 17, baixos, dreta (Girona)

## Organització del Treball

### Article 12. Jornada de Treball

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Registre de jornada

Les empreses queden obligades a tenir un sistema de registre del personal en els centres de treball



a la fi de poder quantificar la durada de la prestació dels serveis. El personal queda obligat a fer un ús adequat d'aquests sistemes de control de presència.

#### Descans de qualitat

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

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

#### Article 13. Festivitats

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

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

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

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

#### Article 14. Vacances

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

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

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





partir del final de l'any en que s'hagin originat.

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

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

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

#### Article 15. Ascensos

Les vacants que es produeixin a l'empresa han de ser cobertes preferentment per les persones treballadores de la categoria inferior immediata, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si les persones treballadores demostren la seva capacitat, que en tot cas serà valorada per la direcció empresarial.

Les proves de capacitat les ha d'organitzar l'empresa, i han d'informar de l'execució i dels resultats als representants dels treballadors/ores.

Transcorreguts 12 mesos, a les persones treballadores classificades al Grup 5 (Nivell VIII: Aprenent/a) se'ls reconeixerà un lloc de treball superior (Grup 4).

#### Article 16. Llicències

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

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

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

En els casos d'hospitalització d'un familiar de primer grau, la llicència esmentada podrà ser gaudida en forma diferida dins dels deu dies naturals següents a l'inici del fet causant.

c) Dos dies per defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies. En cas de defunció d'ascendents o ascendents de primer grau, cònjuge o persones vinculades per una relació de parella de fet, les persones treballadores han de disposar d'un màxim de cinc dies de llicència, si bé han d'acreditar la gravetat i la necessitat del seu cas per a que els siguin remunerats els dies que excedeixin del previst a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

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

Les persones treballadores tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les



causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme al que s'estableix en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, aportant les persones treballadores, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.

e) Sense perjudici de l'establert a l'apartat anterior, el qual només fa referència a persones convivents, totes les persones treballadores podran anar al metge o acompanyar a un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat quan sigui necessari, sempre i quan després es recuperi el temps invertit en aquests afers; amb l'excepció de la realització de visites concertades a metges especialistes per part dels propis treballadors, supòsit en el qual no serà necessari recuperar les hores invertides. Per altra banda, els treballadors/es disposaran de 20 hores anuals per acompanyar els fills de fins a 12 anys d'edat a visites de metges especialistes del servei sanitari públic o privat.

f) Un dia de permís retribuït a l'objecte de participar i assistir a la celebració de matrimoni de familiars de primer i segon grau per la via de consanguinitat i de primer grau per la via d'afinitat. En els casos d'enllaç esmentats, el/la treballador/a podrà gaudir, havent-t'ho sol·licitat, d'un màxim de tres dies de permís no retribuït.

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

#### Article 17. Personal que es dedica a l'auto venda

El personal que, conduint un vehicle de l'empresa, s'encarrega de fer la venda, la distribució i el cobrament fins a la seva total conclusió en les rutes encomanades per l'empresa, encara que estigui en possessió del permís de conduir de primera classe, ha de ser equiparat al nivell retributiu d'oficial d'oficis diversos. En el cas que un conductor professional al servei de l'empresa pateixi un accident qualificat de laboral, i com a conseqüència d'aquest fet li sigui retirat temporalment el permís de conduir, l'empresa l'ha d'ocupar durant aquest període en un altre lloc de treball. El nivell retributiu de l'oficial d'oficis diversos passarà al grup 3 nivell V.

#### Article 18. Control de contractació

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

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

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

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

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

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



actuacions fraudulentas.

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

#### Article 19. Règim econòmic, millores i remuneracions

Es pacta un increment salarial per als anys 2023, 2024 i 2025 segons consta a continuació.

S'elaboren les taules salarials per l'any 2023, que queden recollides en l'Annex 1 del present Conveni.

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

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

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

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

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

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

#### Article 20. Plus distància i desplaçament

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

#### Article 21. Antiguitat

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

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

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

#### Article 22. Plus per coneixement d'idiomes

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

#### Article 23. Gratificació especial per ordenació d'aparadors

El personal que, no estant classificat com aparadorista, tingui, això no obstant, amb caràcter





normal la funció d'ornamentació d'aparadors, té dret, en concepte de gratificació especial, a un plus del 10% del seu salari base i a l'augment per anys de servei.

**Article 24. Creació del plus d'utilització i manteniment de màquines elevadores i transport de magatzem**

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

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

**Article 25. Malaltia**

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

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

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

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

**Article 26. Roba de treball**

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

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

**Article 27. Plus per treballs tòxics, insalubres o perillosos**

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

**Article 28. Dietes**

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

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



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

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

En compensació d'aquelles despeses que la seva justificació no sigui possible, el treballador/a tindrà dret en l'any 2023 a rebre una dieta de 12,91€ i 64,58€ si és complerta, respectivament.

Les dietes aquí contemplades tindran el tractament fiscal i de cotització a la Seguretat Social que la llei determini en cada moment.

#### Article 29. Indemnització per invalidesa o mort per accident

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

Així mateix, les empreses estaran obligades a contractar una assegurança de vida per valor de 45.000 euros per mort per totes les persones treballadores afectades per aquest conveni majors de 45 anys i amb més de 10 anys d'antiguitat.

#### Article 30. Hores extraordinàries

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

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

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

#### Article 31. Gratificacions extraordinàries

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

#### Article 32. Comissions

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

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

#### Article 33. Plus de responsabilitat



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

#### Article 34. Venda d'articles a preu especial

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

#### Article 35. Paga de fidelitat

Les persones treballadores, vinculades al present Conveni, tindran dret a percebre en concepte de Paga de Fidelitat, sempre que a títol individual, no superin el percentatge d'absentisme, referit en l'Annex número 1 a cada un dels anys de vigència del present conveni. D'aquests conceptes es descomptaran aquelles hores no treballades bé sigui per accident de treball, malalties professionals, llicències legals, maternitat, suspensió del contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica o tractaments oncològics, suspensió de contracte per naixement, adopció i guarda amb finalitats d'adopció o acolliment.

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

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

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

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

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

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

#### Drets socials, promoció i formació

#### Article 36. Maternitat

Segons el que determini la legislació vigent en cada moment.

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

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



possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

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

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

#### Article 37. Drets sindicals

Els delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa han de disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació d'acord amb la següent escala:

Empreses de 1 a 50 treballadors/es: 20 hores.

Empreses de 51 a 250 treballadors/es: 24 hores.

Empreses de 251 a 500 treballadors: 32 hores.

Empreses de 501 en endavant: 40 hores.

El crèdit sindical, podrà acumular-se de forma trimestral, semestral o anual entre la representació legal dels treballadors existents a l'empresa i la que pertanyi a la mateixa central sindical.

Els sindicats majoritaris, en les empreses amb una plantilla superior a 150 treballadors, i seguint el procediment legal previst, poden establir la figura del delegat sindical.

Es disposa que els treballadors que resultin elegits per a càrrecs de representació sindical en l'àmbit comarcal, i en un màxim d'un per empresa en l'àmbit territorial del present Conveni, poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència.

#### Article 38. Formació

Per a la formació professional de les persones treballadores es destinen, dins de l'horari laboral, 80 hores anuals, de les quals la meitat han de ser retribuïdes per l'empresa com si es tractés de la prestació de treball efectiu.

#### Article 39. Preavis per cessament

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

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

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

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

#### Article 40. Permís no retribuït

Les persones treballadores vinculades al present Conveni disposaran d'un màxim de tres dies laborables a l'any sense dret a retribució que podran dedicar a assumptes propis sense cap més justificació, i que fins i tot poden gaudir d'un sol cop, però de cap manera s'utilitzaran per ampliar



períodes de vacances ni com a “pont” entre dies festius, excepte en el cas de conformitat de l'empresa.

#### Article 41. Compensacions per despeses

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

#### Article 42.

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

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

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

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

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

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

#### Article 43. Disposicions finals

Les taules de nivells retributius, de retribucions econòmiques i d'antiguitat que s'incorporen al present Conveni, en formen part i tenen força d'obligar.

#### Article 44. Dret supletori

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

#### Article 45. Assetjament sexual

D'acord amb el que disposa l'article 16.10 del vigent acord laboral d'àmbit estatal per sector del





Comerç de 21 de març de 1996, publicat al BOE el dia 9 d'abril de 1996, serà considerada falta molt greu, qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o a l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment o li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008. Si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició superior dins l'àmbit laboral, això suposarà un agreujament.

## Prevenició de situacions d'Assetjament i Protocol d'actuació en l'entorn laboral

### I.- Definicions

#### A.- Assetjament sexual

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

Aquest assetjament per part dels companys o superiors jeràrquics, tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

#### B.- Assetjament moral

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

Aquest assetjament per part de companys o superiors jeràrquics tindrà la consideració de falta molt greu, en atenció als fets i les circumstàncies que concorrin.

#### C.- Protocol d'actuació

Totes les empreses estaran obligades a tenir un protocol d'actuació per fer front a l'assetjament sexual i assetjament moral.

### Article 45 Bis. Protecció integral contra la violència de gènere

1. La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a l'elecció d'un canvi de lloc de treball, a la mobilitat geogràfica, a la reorganització o flexibilització del temps de treball, així com la possibilitat de rebre assistència psicològica per part de l'empresa, en els termes que s'estableixen seguidament.

2. La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa. Aquests drets es podran exercitar de comú acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora.

3. La persona treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del



mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball de la província de Girona, sense perjudici dels acords que s'estableixin en cada empresa amb els legals representants dels seus treballadors. En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de 12 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

4. En el supòsit previst en la lletra n), apartat 1, de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió.

5. La persona treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret, a més de a les llicències retribuïdes que legalment l'hi corresponguin, a les llicències sense sou que resultin necessàries i no contemplades com retribuïdes, prèvia acreditació de la seva necessitat. No es consideraran faltes de puntualitat les ocasionades, directament, per l'esmentada situació.

6. Tot l'anterior resultarà d'aplicació a aquell treballador/a que, per decisió judicial, sigui equiparat com a víctima de violència de gènere.

#### Article 46. Reducció de jornada per guarda legal (art. 37 ET)

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

L'exercici del mateix, s'efectuarà sense perjudici del funcionament del centre de treball. En situacions en què una persona treballadora sol·liciti per escrit la reducció de jornada legalment prevista, la concreció de l'horari i la seva determinació correspondrà a la persona treballadora dins de la seva jornada ordinària de treball i/o dins dels torns de treball existents en l'empresa.

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

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

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

#### Article 46 bis. Igualtat



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

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

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

#### Maternitat:

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

#### Lactància:

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

Segons el què determini la legislació vigent, en data de la signatura, Reial Decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

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

#### Plans d'igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu, contemplades en la Llei 3/2007, de 22 de març.

#### Article 47. Normalització lingüística

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores afectades, es redactaran també en castellà.

Les persones treballadores i els empresaris/àries tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el sí de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.

A les empreses de més de 50 persones treballadores, i en totes aquelles on els representants dels treballadors/ores ho considerin oportú, es crearà una Comissió Paritària de Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'empresa, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

A les empreses de més de 500 persones treballadores, i en totes aquelles on es consideri oportú,



es podrà estudiar, conjuntament amb el Departament de Cultura i Treball, la creació d'un servei lingüístic d'empresa, en el seguiment del qual participaran les seccions sindicals i la representació dels treballadors/ores.

#### Article 48. Solució de conflictes

Les parts firmants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compres en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar com a tràmit processal previ obligatori al camí judicial, als efectes establerts en els articles 63 i 156 de la llei reguladora de la Jurisdicció social.

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments col·lectius o plurals següents:

Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, a qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació, a través de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Conciliació, sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant de la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

Així mateix, els establerts a 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 creï.

Serà també objecte de sotmetre's específicament als procediments de conciliació, mediació i en el seu cas arbitratge de les condicions tècniques del TLC qualsevol suposat derivat de violència de gènere, al igual que les discrepàncies i conflictes que es produeixin en matèria de prevenció de riscos laborals i salut laboral.

No obstant l'anterior, en l'àmbit dels conflictes col·lectius regulats en el article 40, 41 i 82 de l'Estatut dels Treballadors i els relatius o fonamentats en l'aplicació i/o interpretació del present Conveni, serà requisit previ sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Article 49. Règim d'inaplicació de condicions de treball

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a quinze dies, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- Jornada de Treball.
- L'horari i la distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Quan el període de consultes fi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificades exposades a l'article 82.3 de l'ET i únicament podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per la existència de frau, dolo, 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 anar més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni col·lectiu a l'empresa.

Tanmateix, l'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu i a la Autoritat Laboral. Quan el període de consultes finalitzi sense acord, les parts es sotmetran a la Comissió Paritària del conveni, i si persisteix la discrepància, s'haurà d'accedir als procediments previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants del present conveni col·lectiu acorden que en les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació del conveni col·lectiu, a l'empara de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, el comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del conveni col·lectiu, així com el resultat final.

Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin justificar aquesta mesura. Les causes han de ser acreditades documentalment.

Les representacions patronals i sindicals membres de la Comissió Paritària podran exercir funcions d'assessorament de les parts en l'empresa.

En cas d'acord amb l'empresa o solució arbitral respecte de la inaplicació del conveni col·lectiu, donat el caràcter legalment transitori d'aquest, qualsevol de les parts pot plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació en la mesura en què es modifiquin les causes que van donar lloc a aquesta. Aquesta iniciativa de revisió ha de comunicar-se prèviament a la Comissió Paritària, així com el resultat final, amb el mateix objecte i procediment que en la inaplicació inicial.

#### Article 50. Treballs de col·lectius especials.

Contractació de treballadors amb discapacitat o diversitat funcional.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei General de Discapacitat, RD Legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà per al compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles ha de ser la regla general i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional (AIC).

#### Article 51. Grups Professionals y àrees funcionals. Nivells retributius

##### Grup 1

Nivell I: Titulats de grau superior.

Nivell II: Titulats de grau mitjà, director/a, director/a administratiu/iva.

##### Grup 2

Nivell III: Cap de divisió, cap de personal, cap de compres, cap de vendes, Encarregat/ada general, cap administratiu/iva, secretari/ària de direcció, cap de comptabilitat, cap de serveis, cap de secció administrativa.

Nivell IV: Cap de sucursal, cap de magatzem, cap de secció mercantil, encarregat/ada d'establiment.

##### Grup 3

Nivell V (\*): Viatjant/a, comptable, encarregat/ada de secció de caixa, operador/a de màquines d'informàtica, dibuixant/a, cap de grup, dependent/a major, conductor/a de vehicles amb carnet de classe C, D, E, oficial/a d'oficis diversos.

##### Grup 4

Nivell VI: Dependent/a, conserge, oficial/a administratiu/iva, cobrador/a, conductor/a de vehicles amb carnet de classe B, aparadorista.

Nivell VII: Ajudant/a d'oficis diversos, telefonista, ascensorista, vigilant/a, vigilant/a nocturn/a,





ordenança, porter/a, mosso/a especialitzat/ada, auxiliar de caixa de 18 o més anys, auxiliar administratiu/iva, auxiliar de màquines d'informàtica, operador/a de terminal de caixa informatitzada.

#### Grup 5

Nivell VIII: Aprenent/a.

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

Article 52. Contracte de duració determinada per circumstàncies de la producció.

Els contractes de durada determinada subscrits a l'empara de l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors poden tenir una durada màxima de 12 mesos. En cas que el contracte s'hagi concertat per una durada inferior a la màxima, es pot prorrogar, mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

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

Article 53. Contracte fixos discontinus a temps parcial.

El contracte fixe-discontinuu es podrà celebrar a temps parcial, amb un mínim de 5 mesos d'activitat i 20 hores com a mínim a la setmana i sempre que no superi el 10% de treballadors del centre de treball, excepte els centres de treball ubicats en municipis declarats com a zones turístiques, que el mínim d'activitat serà de 3 mesos mantenint la resta de garanties, és a dir, 20 hores com a mínim a la setmana i no superar el 10% de persones treballadores en aquesta modalitat contractual.

Article 54. Règim sancionador.

Faltes i sancions

Facultat sancionadora

L'empresa pot sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin les persones treballadores, d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 55

Graduació de faltes

Tota falta comesa per una persona treballadora es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 56

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes injustificades de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La falta de preavís, quan es falti al treball per motiu justificat, tret que se'n provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.



3. Petits oblits en la conservació del gènere o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili, sempre que no comporti un incompliment de la normativa vigent de protecció de dades de caràcter personal.
5. Les discussions amb altres persones treballadores dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència de públic.
6. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, malgrat que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandonament, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
7. Falta de cura i neteja personals quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.
10. Fumar als llocs en què estigui prohibit, d'acord amb la senyalització existent.

#### Article 57

##### Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de 45 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de la feina. Si la desobediència fos reiterada o impliqués el trencament manifest de la disciplina en el treball o d'ella se'n derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Oblits importants en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa, així com de l'uniforme i estris de feina.
4. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fitxant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres persones treballadores en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. Fer servir, per a ús propi, articles, estris o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, llevat que existeixi autorització.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La no assistència de 2 dies en un mes a la feina sense la deguda autorització o una causa justificada.
9. El fet de cometre de 3 faltes lleus, malgrat que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre, si hi ha hagut sanció o amonestació per escrit.
10. La reiteració en fumar als llocs en què estigui prohibit, d'acord amb la senyalització existent.

#### Article 58

##### Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o sense causa justificada durant el període de dos mesos.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el



tracte amb altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant el període de feina. Les negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

5. El robatori, el furt o la malversació comesos tant a l'empresa, com als companys de la feina o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc, així com emportar-se productes de l'empresa sense autorització.

6. Violar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa.

7. Originar discussions i/o baralles freqüents amb els companys de feina.

8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

10. 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. Si la conducta esmentada es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant de la conducta.

L'assetjament moral a la feina, entenent assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta amb una conducta abusiva (gest o paraula, comportament, actitud, etc.) que atempta, per la seva repetició o 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 treball.

La persona que pateixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de l'empresa i del representant de les persones treballadores en un termini no superior a 15 dies naturals perquè la direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada. La no comunicació a la direcció de les dues formes d'assetjament indicades serà valorable per a poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte d'aquest assetjament.

11. El fet que un superior cometi un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de neteja de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestada durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball, sempre que no estigui motivada per algun dret reconegut per les lleis.

15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

16. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió, afiliació o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

## Article 59.

### Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el



present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requereix una comunicació escrita a la persona treballadora, en la qual ha de constar la data i els fets que la motiven. D'altra banda, l'empresa haurà de comunicar als/a les representants de les persones treballadores les faltes greus i molt greus.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general.

#### Article 60.

##### Sancions màximes

Les sancions que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat i proporcionalitat de la falta comesa, són les següents:

1. Per faltes lleus: amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de feina i sou fins a 3 dies.
2. Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 4 a 15 dies.
3. Per faltes molt greus. Des de la suspensió de feina i sou de 16 a 45 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

#### Article 61.

##### Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriu per a les faltes lleus, als 10 dies; per a les faltes greus, als 20 dies, i per a les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què la direcció hagi tingut coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

#### Article 62. Treball a distància.

Pel que fa a treball a distància i teletreball, cal atènyer-se al que disposa la legislació que ho reguli en cada moment, actualment la Llei 10/2021 de 9 de juliol.

#### Article 63. Desconnexió digital.

Pel que fa a la desconnexió digital, cal atènyer-se a l'article 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

#### Article 64

Totes les referències efectuades en el text del conveni a "treballador" o a qualsevol paraula que identifiqui sexe, s'entendran realitzades a les persones, siguin home o dona.

#### Article 65

Totes aquelles empreses de comerç que únicament comercialitzin productes en exclusiva, i aquells punts de venda on només es vengui una sola marca; tan sols podran contractar personal en qualitat de dependent/a, quedant exclosos els contractes en qualitat d'ajudants de dependents/es. Per aquest motiu, les empreses mencionades en aquest article tindran un període de 2 mesos per regularitzar els contractes d'ajudants de dependents/es a partir de l'entrada en vigor del present conveni. Un cop transcorreguts aquests 2 mesos, les empreses a les quals es refereix aquest article no podran tenir cap treballador/a amb el contracte d'ajudant de dependent/a



## Annexes

### Annex núm. 1

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

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

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

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

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

### Paga fidelitat

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

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

### Annex núm. 2

| Plus<br>vinculació<br>2023 | Grup 1 |       | Grup 2 |       | Grup 3 | Grup 4 |       | Grup 5 |
|----------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| Nivells<br>retributius     | I      | II    | III    | IV    | V      | VI     | VII   | VIII   |
| De 01/01/91<br>a 31/12/94  | 24,58  | 23,18 | 22,99  | 20,62 | 19,43  | 18,73  | 16,40 | --     |
| De 01/01/87<br>a 31/12/90  | 49,19  | 46,27 | 45,98  | 41,24 | 38,52  | 36,68  | 32,79 | --     |
| De 01/01/83<br>a 31/12/86  | 73,79  | 69,49 | 68,98  | 61,87 | 58,31  | 55,05  | 49,18 | --     |





|                           |        |        |        |        |        |        |        |    |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| De 01/01/79<br>a 31/12/82 | 98,36  | 92,66  | 91,98  | 82,48  | 77,75  | 73,39  | 65,54  | -- |
| De 01/01/75<br>a 31/12/78 | 122,96 | 115,82 | 114,95 | 104,29 | 97,20  | 91,72  | 81,95  | -- |
| De 01/01/71<br>a 31/12/74 | 147,57 | 139,00 | 137,97 | 123,73 | 116,63 | 110,07 | 98,11  | -- |
| De 01/01/67<br>a 31/12/70 | 172,15 | 162,15 | 160,92 | 144,33 | 136,08 | 128,37 | 114,73 | -- |
| De 01/01/63<br>a 31/12/66 | 196,73 | 185,34 | 183,93 | 164,95 | 155,53 | 146,76 | 131,11 | -- |
| De 01/01/59<br>a 31/12/62 | 221,33 | 209,67 | 206,93 | 185,58 | 174,92 | 165,10 | 147,52 | -- |
| De 01/01/55<br>a 31/12/58 | 245,91 | 231,64 | 229,92 | 206,18 | 195,58 | 183,45 | 163,90 | -- |

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