RESOLUCIÓ de 27 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de del Conveni col·lectiu de treball del Comerç de Cansaladers-Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000755011993).

Vist del Conveni col·lectiu de treball del Comerç de cansaladers-xarcuters, carnissers, menuts comestibles i detallistes de volateria, ous i caça de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i Comarques, el Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i província i el Gremi de Menuders de Catalunya i, d'altra banda, per la part social formada per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT), el dia 28/07/2025 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, 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 Comerç de Cansaladers-Xarcuters, Carnissers, Menuts Comestibles i Detallistes de Volateria, Ous i Caça de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000755011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

CATALÀ
Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL.LECTIU DE TREBALL DEL COMERÇ DE CANSALADERS-XARCUTERS, CARNISSERS, MENUTS COMESTIBLES i DETALLISTES DE VOLATERIA, OUS i CAÇA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2025-2027

CAPÍTOL 1
Disposicions Generals

Article 1. *Àmbit d'Aplicació*

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

Article 2. *Determinació de les Parts*

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

Article 3. *Vigència, Durada, Denúncia i Pròrroga*

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

Qualsevol de les parts legitimades podrà denunciar el present Conveni col·lectiu dintre dels 90 dies abans de la seva finalització o de qualsevol de les seves prorrogues.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-48 | CVE 202510170093 | Data 4-11-2025 | Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | BOPB

Per a que la denúncia tingui efecte, haurà de realitzar-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que haurà de registrar-se en el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

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

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

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

Article 4. *Salari de Conveni*

- Salari de Conveni

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

Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 3% i l'IPC definitiu, amb un màxim de l'1%. Aquest increment, en cas de produir-se, tindrà efectes a partir de l'1 de gener de 2026 i serà aplicable al plus vinculació.

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

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

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

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

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

- Plus Vinculació

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

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 2-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Quant a disposicions futures que es puguin promulgar durant la vigència del Conveni col·lectiu, només tindran eficàcia pràctica quan considerades en el seu conjunt i en còmput anyal superin les condicions del present Conveni. En cas contrari subsistirà el present acord en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls o retribucions.

Article 5. *Igualtat Retributiva*

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

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

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

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

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

Article 6. *Gratificacions Extraordinàries*

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

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

Article 7. *Gratificació de Beneficis*

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

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

Article 8. *Vacances*

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 3-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

Coincidència del període de vacances amb una incapacitat temporal:

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

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

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

Article 9. *Hores Extraordinàries*

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

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

a) Hores extraordinàries que siguin exigides perquè calgui reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, com també, si s'escau, pel risc de pèrdua de primeres matèries: realització.

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

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

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

Article 10. *Organització de la Feina*

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

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

a) Realitzar una millor productivitat.
b) Complir la seva comesa amb la disciplina, lleialtat i fidelitat obligades a l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 4-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Complir els horaris i la jornada de treball amb puntualitat, aplicació adequada i dedicació a l'empresa que te el dret d'aplicar les sancions pertinents previstes en aquest Conveni col·lectiu, en cas que el treballador incompleixi aquestes obligacions.

d) El personal empleat s'abstindrà de fumar en el centre de treball, excepte en els espais a l'aire lliure, sempre que aquests no siguin zones d'atenció al públic.

e) Els treballadors tenen l'obligació de despatxar al públic tots els productes de què disposin o que tinguin a la venda les empreses.

f) Els treballadors han de vetllar escrupolosament per l'ordre, la netedat i la presentació dels establiments, i el manteniment de les màquines i els estris de treball, a fi i efecte que, a cada moment, atenguin les necessitats de la feina i facin un servei òptim als clients.

Article 11. *Jornada de Treball*

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

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

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

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

CAPÍTOL 2

Article 12. *Període de Prova*

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

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

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

Article 13. *Cessaments*

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

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

Article 14. *Formació Professional*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 5-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

a) Adaptar la persona treballadora al lloc de treball i a les modificacions d'aquest.
b) Actualitzar i posar al dia els coneixements professionals exigibles en el lloc de treball.
c) Especialitzar, en els seus diversos graus, en algun sector o matèria del propi treball.

d) Reconversió professional. Ampliar els coneixements del personal que li permeti prosperar i aspirar a promocions professionals i adquisició dels coneixements corresponents a altres llocs de treball.

La representació legal de les persones treballadores tindrà dret a negociar la formació professional contínua en les empreses, incloent en tal negociació la previsió de les necessitats formatives, la seva planificació, els continguts formatius bàsics, els efectes de la formació professional realitzada en ordre a la promoció i classificació professional, la naturalesa del temps de formació a efectes del temps de treball, la conciliació de la vida personal i la formació, la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats.

Article 15. *Contractes Formatius*

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

a) La retribució del contracte en alternança no podrà ser inferior al 60% el primer any ni al 75% el segon, respecte de la fixada per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides, en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

b) La retribució pel temps de treball efectiu del contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis serà la del grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides.

Article 16. *Contractes de Duració Determinada*

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

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

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

Article 17. *Roba de Feina*

Les empreses han de proveir als treballadors/es en el moment del seu ingrés de roba de feina segons els usos i costums del sector, i l'han de renovar segons les necessitats.

Les empreses de més de 50 treballadors/es han de proveir als treballadors/es de 2 equipaments complets a l'entrada a l'empresa, renovables cada any, un a l'estiu i un altre a l'hivern.

Article 18. *Polivalència*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 6-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 19. *Permisos Retribuïts*

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

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

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

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

b bis) Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

e) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors/es tenen dret a 1 hora al dia d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, voluntàriament poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudir-la en forma acumulada mitjançant el gaudi de 15 dies de llicencia retribuïda; tret que del càlcul de les hores d'acumulació en pugui resultar un nombre superior als 15 dies establert en aquest apartat, en aquest cas s'aplicarà el resultat d'aquesta acumulació. En tot cas la llicencia haurà de gaudir-se abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.

f) Parelles estables: les parelles estables, d'acord amb la regulació establerta a la Llei 25/2010 del Codi Civil de Catalunya tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a tals, aquelles que compleixin amb el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, establint-se tres supòsits:

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

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

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

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 7-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

i) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6.

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

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

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

- Llicències no retribuïdes:

Els treballadors/es de les empreses amb una plantilla de més de 50 treballadors/es, poden sol·licitar un permís sense remuneració d'una durada de 3 dies, per un període no inferior a un dia, no acumulable any rere any, i sense que el gaudi d'aquesta llicència pugui coincidir amb el començament o el final de qualsevol tipus de llicència, vacances o ponts.

Els treballadors/es han de sol·licitar aquest permís per escrit amb una antelació mínima de 15 dies naturals, que s'autoritzarà sempre que no afecti més del 3% de la plantilla.

Els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals per a formació vinculada al lloc de treball. Aquest permís pot ser acumulat per períodes de fins a cinc anys. La concreció del gaudiment del permís es farà de mutu acord entre treballadors/es i empresa.

Article 19 bis. *Drets Laborals de les Persones Treballadores Víctimes de la Violència de Gènere, de Violències Sexuals o que tinguin la Consideració de Víctimes del Terrorisme*

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

1. A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i, en cas de desacord, correspondrà a la persona afectada.

2. A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada; si no n'hi ha, aquesta determinació correspondrà a la persona afectada.

3. A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la persona treballadora les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos podrà optar entre el retorn al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 8-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del seu lloc de treball, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa podran prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de18 mesos.

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

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

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

CAPÍTOL 3
Seguretat, Higiene i Salut Laborals

Article 20. *Reconeixement Mèdic*

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

Article 21. *Reglament de Manipulador d'Aliments*

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

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

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

CAPÍTOL 4
Previsió Social

Article 22. *Subsidi Complementari per Mort*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 9-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 23. *Excedència per Maternitat o Adopció*

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

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

Article 24. *Incapacitat Transitòria*

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

a) En el cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que no comporti hospitalització.

En la primera baixa de l'any l'empresa complementa les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 100% del salari, 12 mesos com a màxim.

En el cas que dins l'any el treballador/a causi una altra baixa per IT, l'empresa les hi completa fins arribar al 100% del salari a partir del dia 30, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta, amb un durada màxima de 12 mesos, i per el cas d'una tercera baixa i següents dins l'any, l'empresa les hi completa fins arribar al 100% del salari de conveni a partir del dia 60, a comptar des de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data de l'alta amb una durada màxima de 12 mesos.

b) En cas d'IT per malaltia comuna o accident no laboral que comporti hospitalització a partir del dia de l'hospitalització i mentre es mantingui aquesta situació més el període convalescència, 12 mesos.

c) En cas de malaltia professional o accident de treball a partir de la data que consti al justificant oficial de baixa i fins a la data d'alta, amb una durada màxima de 12 mesos.

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

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

CAPÍTOL 5
Classificació Professional

Article 25. *Classificació Professional*

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

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

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

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 10-48 | CVE 202510170093 | Data 4-11-2025 | Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | BOPB

- Grups i Àrees Funcionals

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 11-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

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

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

III. Grup III. Auxiliar de caixa, Auxiliar administratiu/va, Ajudant/a i Ajudant/a d'ofici.

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

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

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

- Ajudant. És la persona treballadora que, havent fet l'aprenentatge, coneix i practica totes les operacions pròpies de l'ofici, inclosos els propis de l'elaboració de cuinats i precuinats per la seva degustació, amb rendiment i qualitat de treball normals, i també neteja la seva secció, amb responsabilitat plena.

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 12-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

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

Article 26. *Mobilitat de la Jornada Laboral*

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

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

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

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

Article 26 bis. *Teletreball*

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

Article 27. *Calendari Laboral*

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

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

Article 28. *Règim d'Inaplicació de les Condicions de Treball*

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 13-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Article 29. *Comissió Paritària*

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

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

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

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

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

- Gremi de Cansaladers Xarcuters: 08002 Barcelona, carrer Consell de Cent, 80 entresòl.

- FeSMC-UGT Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.

- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: 08003 Barcelona, Via Laietana, 16.

Les funcions a càrrec de la Comissió Paritària son:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment de lo pactat en ell.

b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que es refereix a la ocupació en el sector, analitzant e informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

d) Confeccionar les taules salarials de 2026 i 2027 de conformitat amb el que estableix l'article 4 del present conveni. Per a això la comissió paritària es reunirà abans del 31 de gener i, de procedir, determinarà les taules salarials corresponents a aquests anys.

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

S'acorda que la Comissió Paritària celebrarà llur primera reunió als tres mesos de la data de la firma del present conveni col·lectiu de treball.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 14-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 29 bis. *Solució de Conflictes Extrajudicials*

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

Article 30. *Drets Sindicals*

Ambdues representacions acorden regir-se en aquesta matèria d'acord amb la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i la resta de disposicions de legal aplicació.

A fi de facilitar l'activitat sindical dels treballadors/es, es poden acumular les hores sindicals als membres dels Comitès d'empresa o en el seu cas, dels delegats de personal. No es poden acumular mes a mes les hores no utilitzades.

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

CAPÍTOL 6
Faltes i Sancions

Article 31. *Faltes del Personal*

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

- Són Faltes Lleus:

1. El descuit, l'error o la demora inexplicable en l'execució de qualsevol feina.

2. D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant un període d'1 mes, inferiors a 30 minuts, si d'aquests retards no deriven perjudicis greus, a causa de la funció especial del treballador, per a la feina que l'empresa li hagi encomanat, cas en que es qualifiquen de faltes greus.

3. Abandonar el treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. No atendre al públic amb la correcció i la diligència degudes.
6. No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

7. Discutir amb els companys de treball dins les dependències de l'empresa sense la presència de públic.

8. Faltar 1 dia al treball sense l'autorització deguda o causa justificada.

- Es classifiquen com a Faltes Greus les següents:

1. Més de 3 faltes de puntualitat en l'assistència al treball, no justificades, comeses en el període d'1 mes.

2. Faltar 2 dies al treball durant el període d'1 mes sense causa justificada. Si d'aquestes faltes deriven perjudicis per al públic, es consideren faltes molt greus.

3. Jugar o distreure's, sigui quina sigui la manera, estant de servei.
4. Simular malaltia o accident.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 15-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5. La mera desobediència als superiors en acte de servei. Si la desobediència implica un acte manifest d'indisciplina al treball o en deriva un perjudici notori per a l'empresa es pot considerar falta molt greu.

6. Simular la presència d'un altre treballador/a fitxant o signant per ell.
7. Un descuit important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment.
8. Una notòria falta de respecte o consideració al públic.
9. Discussions molestes amb els companys de treball en presència de públic.

10. Fer, sense el permís oportú, feines particulars durant la jornada laboral, així com fer servir per a ús propi eines o materials de l'empresa.

11. L'embriaguesa o drogoaddicció, fora d'acte de servei, portant l'uniforme de treball de l'empresa.

12. Més de cinc faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un trimestre, amb sanció que no sigui l'amonestació verbal.

13. La negligència o la desídia en el treball que afecti a la bona marxa de la feina.

14. La imprudència en acte de servei, si implica risc d'accident per al treballador/a o per als companys/es de treball, o perill d'avaria per a les instal·lacions. En tot cas es considera imprudència en acte de servei no fer servir les peces de roba i els aparells de seguretat de caràcter obligatori.

15. El fet de no utilitzar els elements de protecció o l'incompliment de les normes de seguretat e higiene a la feina.

16. No posar en coneixement de l'empresa qualsevol malaltia que pugui afectar l'establert a la normativa vigent, d'acord amb el que estableix l'article 21 del present Conveni.

- Es consideren Faltes Molt Greus les següents:

1. Més de 10 faltes d'assistència al treball sense justificar en un període de 6 mesos o 20 faltes durant l'any.

2. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb els companys de treball o qualsevol altre persona al servei de l'empresa amb relació de treball amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altri sens l'autorització expressa de l'empresa.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documents de l'empresa.

4. El robatori, el furt o la malversació comès dins o fora de l'empresa.
5. L'embriaguesa o l'ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas sigui habitual.
6. Violar el secret de la correspondència o dels documents reservats a l'empresa.
7. Revelar a elements estranys a l'empresa dades de reserva obligada.
8. Dedicar-se a activitats incompatibles amb les de l'empresa.

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

10. Blasfemar habitualment.

11. La manca de netedat, si se n'ha cridat l'atenció al treballador/a o és d'una indole tal que produeix la queixa justificada dels companys que facin la seva feina en el mateix local.

12. Disminuir voluntària i continuadament el rendiment normal de la feina.
13. Originar freqüents baralles amb els companys de treball.

14. Reincidir en falta greu, encara que les faltes siguin de diferent naturalesa, si es cometen en un període de 6 mesos des de la primera.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 16-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

15. Ocasionar accidents de treball per negligència o imprudència temerària.
16. Assetjament sexual.

17. L'incompliment de l'avís establert a l'article 21, sempre que pugui afectar l'establert en la normativa sanitària vigent.

Article 32. *Sancions*

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

- Per faltes lleus:

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

- Per faltes greus:

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

- Per faltes molt greus:

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

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

Article 33. *Procediment Sancionador*

Contra les sancions greus i molt greus que s'imposin al treballador/a, aquest té dret a recórrer-les davant el Jutjat de lo Social, prèvia conciliació obligatòria davant l'organisme oficial que correspongui.

Les sancions per suspensió de sou i feina s'imposen amb la reserva del període de compliment, i en cas que el treballador/a les recorri davant el Jutjat de lo Social, no es compliran fins que aquest dicti sentència, i d'acord amb els termes d'aquesta.

La sanció imposada, si els fets han causat danys o perjudicis patrimonials, no impedeix que qui resulti perjudicat exerceixi les accions de rescabalament pertinents.

Article 34. *Vinculació a la Totalitat*

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

CAPÍTOL 7
Disposicions Vàries

Article 35. *Seguretat i Higiene*

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

Article 36. *Prevenció de l'Assetjament Sexual, per raó de Sexe i la Integritat Moral en el Treball*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 17-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

Article 37. *Plans d'Igualtat*

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

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

Article 38. *Igualtat Real i Efectiva de les Persones Treballadores LGTBIQ+*

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

Article 39. *Text del Conveni Col·lectiu*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 18-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Única.

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

Disposicions Transitòries

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

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

Disposicions Finals

Disposició Final Primera

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

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

(Continua a la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 19-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX I
TAULA SALARIAL 2025

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

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

(Continua a la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 20-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX II

1. Mesures Planificades

- Accés a l'ocupació

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

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

- Classificació i promoció professional

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

- Formació, sensibilització i llenguatge

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

– Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.

– Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

– Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.

– Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

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

- Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

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

- Permisos i beneficis socials

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 21-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Règim disciplinari

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

o Faltes lleus

Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

o Faltes greus

La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.

o Faltes molt greus

Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.

Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

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

o Composició: La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

o Formació: Per formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

o Incompatibilitat: No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.

o Termini: La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

- Funcions de la comissió d'atenció:

a) Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

b) Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.

c) Recomanar i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.

d) Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 22-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

f) Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.

g) Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

- Principis

o Confidencialitat: les persones intervinents en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de secret respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió podrà divulgar-se fora de l'estricte àmbit de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

o Diligència i agilitat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

o Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

o Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

o Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

- Procediment

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

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

a) Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.

b) Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.

c) Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.

d) S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
e) Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.

f) Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:

– Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 23-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

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

– Suport psicològic i social a la persona assetjada.
– Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
– Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.

– Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

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

- Seguiment

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

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

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

(Continua a la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 24-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CASTELLANO
Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DE TOCINEROS-CHARCUTEROS, CARNICEROS, DESPOJOS COMESTIBLES Y DETALLISTAS DE VOLATERÍA, HUEVOS Y CAZA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2025-2027

CAPÍTULO 1
Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales en las empresas de comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza ubicadas en Barcelona y su provincia.

Artículo 2. *Determinación de las Partes*

Son partes firmantes del Convenio, de una parte, Gremi de Carnissers-Cansaladers-Xarcuters de Barcelona i comarques; Gremi de Carnissers i Xarcuters de Barcelona i Provincia; y Gremi de Menuders de Catalunya; y de otra la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Catalunya (FeSMC-UGT) y la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio colectivo de trabajo.

Artículo 3. *Vigencia, Duración, Denuncia y Prórroga*

Este convenio colectivo entrará en vigor a partir de 1 de enero de 2025 y terminará el 31 de diciembre de 2027, independientemente de la fecha de su publicación en el DOGC y se prorrogará año tras año, por tácita reconducción, salvo que cualquiera de las partes firmantes lo denuncie.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá denunciar el presente Convenio colectivo dentro de los 90 días anteriores a su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia surta efecto, habrá de realizarse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

Una vez denunciado el convenio colectivo, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones en un término no superior a 15 días hábiles, a partir de la fecha de presentación de la denuncia ante la autoridad competente.

En el supuesto de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio colectivo se prorroga automáticamente por años naturales.

El presente Convenio colectivo mantendrá su vigencia en todos sus efectos, hasta que no se llegue al acuerdo de un nuevo convenio.

Artículo 4. *Salario de Convenio*

- Salario de Convenio

Para el año 2025 se establece como salario de convenio el importe contenido en el anexo I de este convenio colectivo, consistente en un incremento del 3% sobre las tablas salariales de 2024, para cada uno de los grupos profesionales y con efectos 01/01/2025

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 3%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 3% y el IPC definitivo, con un máximo del 1%. Este incremento, en caso de producirse, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2026 y será aplicable al plus vinculación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 25-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Para el año 2026 se establece un aumento del 2% sobre las tablas del año 2025.

Finalizado el año 2026, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 2%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 2% y el IPC definitivo, con un máximo del 0,5%. Este incremento, en caso de producirse, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2027 y será aplicable al plus vinculación.

Para el año 2027 se establece un aumento del 2% sobre las tablas del año 2026.

Finalizado el año 2027, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 2%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 2% y el IPC definitivo, con un máximo del 0,5%. Este incremento, en caso de producirse, tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2028 y será aplicable al plus vinculación.

En cualquier caso, las empresas que tengan establecidas retribuciones superiores de carácter voluntario con sus trabajadores han de reflejarlas en las correspondientes hojas de salario.

- Plus Vinculación

Los trabajadores que perciben el plus de vinculación según lo establecido en el artículo 4 del convenio colectivo de 1997,1998 y 1999, no les será absorbible ni compensable y se incrementará con el mismo sistema que el salario base del presente Convenio colectivo.

- Para el año 2025 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2024, aumentará el 3%.
- Para el año 2026 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2025, aumentará el 2%.
- Para el año 2027 el importe del plus vinculación vigente a 31 de diciembre de 2026, aumentará el 2%.

En ningún caso los salarios establecidos en las tablas salariales de los anexos podrán ser inferiores, en cómputo anual, al salario mínimo interprofesional correspondiente a cada uno de los años de vigencia. En este caso la comisión paritaria se reunirá para actualizar estos salarios.

Los derechos denominados adquiridos y condiciones más beneficiosas no afectarán al personal de nuevo ingreso.

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio colectivo sustituye íntegramente las condiciones económicas y de trabajo existentes en su entrada en vigor, por lo cual estas y cualquier otra quedan comprendidas y compensadas con la nueva regulación convenida con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

En cuanto a disposiciones futuras que se puedan promulgar durante la vigencia del Convenio sólo tendrán eficacia práctica cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen las condiciones del presente Convenio. En caso contrario subsistirá el presente Acuerdo en sus propios términos y sin ninguna modificación de sus conceptos, módulos o retribuciones.

Artículo 5. *Igualdad Retributiva*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación de ningún tipo por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encargadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo iguales o de igual valor.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 26-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a la del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 6. *Gratificaciones Extraordinarias*

Las empresas regidas por el presente Convenio colectivo abonarán al personal una gratificación de carácter extraordinario en Navidad, equivalente al importe de una mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso, y otra gratificación de igual importe en el mes de junio (verano).

Las empresas podrán a su libre voluntad efectuar el pago de las citadas gratificaciones extraordinarias en forma de prorrateo mensual.

Artículo 7. *Gratificación de Beneficios*

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a su personal una gratificación equivalente a 1 mensualidad de salario convenio más el plus de vinculación en su caso, que se abonará durante el mes de marzo de cada año.

Las empresas podrán a su libre voluntad efectuar el pago de la citada gratificación extraordinaria en forma de prorrateo mensual.

Artículo 8. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio colectivo tiene derecho a las vacaciones anuales retribuidas siguientes: 30 días naturales que se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, en turno rotativo entre el personal, año tras año, sin tener en cuenta los derechos de antigüedad.

Según las necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre las partes se podrá fraccionar el disfrute de las vacaciones, con un período mínimo de 15 días naturales ininterrumpidos.

El trabajador conocerá la fecha del disfrute de las vacaciones, 2 meses antes, al menos, del comienzo de disfrute de las mismas.

El periodo de vacaciones deberá iniciarse en día laborable de la persona trabajadora.
Coincidencia del periodo de vacaciones con una incapacidad temporal:

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con un periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que, por aplicación del citado artículo le pudiese corresponder, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

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

La retribución en el periodo de vacaciones incluirá todos los conceptos ordinarios que la persona trabajadora venga percibiendo de forma regular.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 27-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 9. *Horas Extraordinarias*

Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización, las horas extraordinarias que no sean compensadas por tiempo de descanso, serán abonadas por las empresas al precio unitario que para las mismas establecen las tablas del anexo del presente Convenio colectivo.

Ambas representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que sean exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como, en su caso, por riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, incluyendo la prolongación de la jornada por el tiempo mínimo indispensable para el almacenamiento y la conservación de los productos expuestos para la venta: realización.

- Inventario: Las horas dedicadas a inventario que excedan de la jornada laboral habitual se consideran horas extraordinarias y han de ser compensadas en metálico, de acuerdo con el precio que figura en la tabla anexa al presente Convenio colectivo.

El número de horas extraordinarias descritas en el presente artículo no podrá ser superior a ochenta al año de acuerdo con lo establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 3.

Artículo 10. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo en todas las empresas regidas por el presente Convenio colectivo es facultad de la Dirección de las mismas, que la regularán conforme a las normas legalmente establecidas.

En compensación a las ventajas económicas que el presente Convenio colectivo representa para los trabajadores afectados por el mismo, estos se comprometen a:

a) Realizar una mejor productividad.
b) Cumplir su cometido con la obligada disciplina, lealtad y fidelidad a la empresa.

c) Cumplir sus horarios y jornada de trabajo con puntualidad, debida aplicación y dedicación a la empresa quedando facultada la misma a aplicar las sanciones debidas, y previstas en el presente Convenio, caso de incumplimiento de dichas obligaciones por el trabajador.

d) El personal empleado se abstendrá de fumar en el centro de trabajo, salvo en los espacios al aire libre, siempre que éstos no sean zonas de atención al público.

e) Los trabajadores tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas.

f) Los trabajadores cuidarán escrupulosamente el orden, la limpieza y la presentación de los establecimientos, el mantenimiento de las máquinas y los útiles de trabajo, al objeto de que en cada momento respondan a las necesidades de trabajo y al óptimo servicio a los clientes.

Artículo 11. *Jornada de Trabajo*

Se establece mediante el presente Convenio colectivo la jornada de trabajo de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2025, 2026 y 2027.

En la jornada continuada los trabajadores disponen de un tiempo para bocadillo, consistente en 15 minutos, los cuales se consideran tiempo de trabajo efectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 28-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Sin perjuicio de lo que disponga en cada momento la legislación vigente, las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer, de acuerdo con lo establecido por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas conservarán los registros de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, así como de sus representantes legales.

CAPÍTULO 2

Artículo 12. *Periodo de Prueba*

Las admisiones del personal se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba que no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente, maternidad, adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpen el cómputo del mismo, salvo que se produzca acuerdo escrito entre las partes.

Artículo 13. *Ceses*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio habrá de comunicarlo a la empresa por escrito, al menos con 15 días de antelación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios a la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador del obligatorio preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio, Navidad y beneficios), por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 14. *Formación Profesional*

De conformidad con lo que prevé la legislación vigente y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional para el empleo.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptar a la persona trabajadora al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
c) Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Reconversión profesional. Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá derecho a negociar la formación profesional continua en las empresas, incluyendo en tal negociación la previsión de las necesidades formativas, su planificación, los contenidos formativos básicos, los efectos de la formación profesional realizada en orden a la promoción y clasificación profesional, la naturaleza del tiempo de formación a efectos del tiempo de trabajo, la conciliación de la vida personal y la formación, la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y criterios de acción positiva para los colectivos subrepresentados.

Artículo 15. *Contratos Formativos*

El contrato formativo se regirá por lo establecido por el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 29-48
CVE 202510170093
Data 4-11-2025
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

a) La retribución del contrato en alternancia no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

b) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

Artículo 16. *Contratos de Duración Determinada*

La contratación de duración determinada se regirá por la normativa vigente en cada momento.

Los contratos de duración determinada celebrados al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato de duración determinada, excepto en los contratos formativos y en los contratos de duración determinada por causa de sustitución, y salvo que se proceda a su contratación indefinida, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 17. *Ropa de Trabajo*

Las empresas proveerán a los trabajadores/as en el momento de su ingreso de ropa de trabajo según los usos y costumbres del sector, la cual se les renovará según las necesidades.

Las empresas de más de 50 trabajadores/as han de proveer a los trabajadores/as de 2 equipos completos a la entrada en la empresa y renovables cada año, una en verano y otra en invierno.

Artículo 18. *Polivalencia*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo efectuarán su trabajo en cualquiera de los trabajos correspondientes a su puesto de trabajo y/o grupo profesional, podrán ser cambiados de sección, y efectuar trabajos parecidos y/o diferentes en caso de necesidad, puesto que se acuerda la polivalencia de funciones, dentro del grupo profesional y áreas funcionales descritas en el artículo 25 del presente Convenio, como base inspiradora del mismo. En caso necesario la empresa facilitará la formación que considere adecuada.

Artículo 19. *Permisos Retribuidos*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con el derecho a retribución, por alguno de los motivos y por tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

Este permiso se podrá disfrutar en días alternos o consecutivos, mientras dure el hecho causante.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.
d) El tiempo indispensable para al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 30-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, los/as trabajadores/as tienen derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora diaria con la misma finalidad o disfrutarla en forma acumulada mediante el disfrute de 15 días de licencia retribuida; excepto que del cálculo de las horas de acumulación pueda resultar un número superior a los 15 días establecido en este apartado, en este caso se aplicará el resultado de esta acumulación. En cualquier caso, la licencia deberá disfrutarse antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo.

f) Parejas estables: las parejas estables, de acuerdo con la regulación establecida en la Ley 25/2010 del Código Civil de Cataluña tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como tales, aquellas que cumplan con lo que disponen los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y a la familia, estableciéndose tres supuestos:

- Convivencia de más de dos años ininterrumpidos.
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Los permisos establecidos en los apartados g), h) e i) se mantendrán en los términos establecidos en el presente artículo siempre y cuando su vigencia se mantenga en el ET.

Los permisos contemplados en este artículo, así como los regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando el hecho suceda en día no laborable. En todo caso, cuando los días de permiso se solapen con el periodo de vacaciones, no se tendrá derecho a disfrutarlos en fecha posterior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 31-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Licencias no retribuidas:

Los trabajadores de las empresas con una plantilla de más de 50 empleados podrán solicitar un permiso sin remunerar de una duración de 3 días, por periodo no inferior a un día, no acumulable año a año, y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias, vacaciones o puentes.

Los trabajadores solicitarán dicho permiso por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, que se autorizará siempre que no afecte a más del 3% de la plantilla.

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales para la formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso puede ser acumulado por periodos de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se hará de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y empresa.

Artículo 19 bis. *Derechos Laborales de las Personas Trabajadoras Víctimas de la Violencia de Género, de Violencias Sexuales o que tengan la Consideración de Víctimas del Terrorismo*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

1. A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada.

2. A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, dicha determinación corresponderá a la persona afectada.

3. A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Asimismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de18 meses.

5. Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 32-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

CAPÍTULO 3
Seguridad, Higiene y Salud Laborales

Artículo 20. *Reconocimiento Medico*

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo, al ingresar al trabajo, se dispondrá a un reconocimiento médico previo que se repetirá anualmente, cuyo coste irá a cargo de la empresa; respetando en todo caso lo establecido la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. El reconocimiento médico establecido en este artículo tendrá carácter voluntario para los trabajadores, sin perjuicio de lo que establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa aplicable.

Artículo 21. *Reglamento de Manipulador de Alimentos*

Los trabajadores y las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo tendrán que cumplir con toda la normativa relativa a la manipulación de los alimentos. Especialmente estarán obligados a cumplir todas las normas de higiene, así como a conocer y cumplir las instrucciones de trabajo establecidas por las empresas con el objetivo de garantizar la seguridad y salubridad de los alimentos.

También estarán obligados a mantener un grado elevado de higiene personal, y utilizar vestimenta limpia.

Los trabajadores han de avisar inmediatamente a su superior en los casos de enfermedad que pueda afectar lo establecido en las normas vigentes. El incumplimiento de avisar implica falta laboral de carácter muy grave.

CAPÍTULO 4
Previsión Social

Artículo 22. *Subsidio Complementario por Fallecimiento*

Si fallece un trabajador/a por accidente de trabajo dentro de la empresa, el empresario ayudará al viudo/a además de las ayudas que le puedan corresponder de manera reglamentaria con una mensualidad de salario, sin perjuicio de la cobertura legal de la Seguridad Social. A estos efectos se considera salario el establecido como salario convenio en la tabla salarial anexa.

Artículo 23. *Excedencia por Maternidad o Adopción*

Los trabajadores/as tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender a cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción y/o acogimiento, contados a partir de la fecha de nacimiento, adopción y/o acogimiento.

Durante el primer año tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Una vez trascurrido este término la reserva lo es para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 24. *Incapacidad Transitoria*

La empresa abona prestaciones de carácter complementario en los casos y periodos siguientes:

a) En el caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización.

En la primera baja del año la empresa complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta llegar al 100% del salario, 12 meses como máximo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 33-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En el caso que dentro del año el trabajador/a cause otra baja por IT, la empresa complementará hasta llegar al 100% del salario a partir del día 30, a contar de la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha del alta, con una duración máxima de 12 meses, y para el caso de una tercera baja y siguientes dentro del año, la empresa complementará hasta llegar al 100% del salario de convenio a partir del día 60, a contar desde la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha del alta con una duración máxima de 12 meses.

b) En caso de IT por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización, a partir del día de la hospitalización y mientras se mantenga esta situación más el periodo de convalecencia, 12 meses.

c) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo a partir de la fecha que conste en el justificante oficial de baja y hasta la fecha de alta, con una duración máxima de 12 meses.

La cuantía a complementar por la empresa en los casos b) y c) equivale a la diferencia que pueda haber entre la prestación económica asignada a estos efectos por el sistema de la Seguridad Social vigente respecto de la contingencia de que se trate, y el 100% del salario que corresponda al trabajador afectado.

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

CAPÍTULO 5
Clasificación Profesional

Artículo 25. *Clasificación Profesional*

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, ni áreas funcionales en las que se dividen, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se suprime el grupo V, pasando todo el personal incluido en este grupo V a formar parte del grupo IV.

El personal que presta servicios a las empresas sujetas al presente convenio colectivo se clasifica teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos y sus áreas funcionales respectivamente siguientes:

- Grupos y Áreas Funcionales

I	-	Dependiente/a mayor	Encargado/a general	Encargado/a
II	Oficial administrativo/a	Dependiente/a	-	Oficial de oficio
III	Auxiliar de caja	Auxiliar administrativo/a	Ayudante	Ayudante de oficio
IV	-	-	-	Mozo/a especializado/a Aprendiz de oficio Personal de limpieza Mozo/a Aprendiz

o Área funcional Administrativos: Están incluidos en este grupo quienes realicen tareas de carácter administrativo y contable, y otras análogas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 34-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

o Área funcional Mercantil: Comprende el personal que se dedica a la promoción de las ventas y comercialización de los productos con conocimientos prácticos de los artículos, incluidos los propios de elaboración de cocinados y precocinados y la degustación, cuyo despacho les sea confiado, orientando al público en las compras y degustación, y sobre su publicidad y exhibición en vitrinas y escaparates, con conocimientos de cálculo mercantil necesario para efectuar las ventas a él confiadas.

o Área funcional Oficio: Incluye a los trabajadores/as que, con la formación necesaria, realizan trabajos propios de su especialidad, tanto principales como auxiliares, incluidas las propias de la elaboración de cocinados y precocinados, y las llevan a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría. Así como a los trabajadores/as que hacen funciones que impliquen generalmente una fidelidad y una confianza absolutas a la empresa, para las cuales sólo se requiere, salvo excepciones, estudios primarios y reunir los requisitos que en cada caso se indiquen asumiendo en todo caso las responsabilidades propias del cargo.

I. Grupo I. Encargado/a General y Encargado/a o Dependiente/a mayor.

o Encargado General. Es la persona trabajadora que, con el conocimiento y aptitud debidos, es responsable de una o diversas secciones; tiene a sus órdenes el personal profesional correspondiente, a quien debe hacer cumplir el trabajo que se le encomiende, y es responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El encargado/a puede tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, como por ejemplo charcutero, tripero, etc. Por lo tanto, entre sus funciones están, entre otras, las siguientes: velar por la conservación y rendimiento de la maquinaria y las herramientas de su sección, así como su limpieza, llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando un rendimiento máximo y responsabilizándose de su disciplina.

El encargado/a se responsabiliza de que exista un buen orden, del funcionamiento y de la vigilancia de los procesos o tareas que se le encomienden, responde de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordene, confecciona los justificantes, los estados y los informes que se le ordenen con los datos correspondientes, acepta con responsabilidad, la calidad y la terminación de los productos manipulados y las materias primas empleadas, vela para que haya buena relación entre su personal y la empresa, para que estén ordenados los ficheros de la sección bajo su mando, y propone la concesión de premios o la imposición de sanciones en relación al personal a sus órdenes.

o Encargado/a o Dependiente/a mayor. Es la persona trabajadora que está al frente de un establecimiento ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa; tiene a su cargo la reposición, la recepción, la conservación, los cocinados y precocinados, el marcaje de las mercancías, el registro de entrada y salida y los ingresos, con mando directo, y todo aquello preciso para el buen orden del trabajo; también ha de orientar a sus superiores acerca de las compras que se deban hacer y el surtido de artículos necesarios; y a los dependientes para que la exhibición de la mercancía, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta sean los adecuados.

II. Grupo II. Oficial administrativo/a, Dependiente/a, Oficial de oficio.

o Oficial administrativo/a. Es la persona trabajadora que tiene los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para el trabajo mercantil, realiza trabajos que requieren iniciativa propia, con la redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración de estadísticas con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de libros de contabilidad, etc.

o Dependiente/a. Es la persona trabajadora encargada de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos , el despacho o la degustación de cocinados y precocinados que le sean confiados de modo que pueda orientar al público en relación a las compras como la degustación de cocinados y precocinados; ha de cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición cuando sea necesario y de la exhibición en aparadores y vitrinas; además tiene los conocimientos elementales de cálculo mercantil necesarios para efectuar las ventas, y si es necesario, tiene el cometido de despiezar, cortar y vender, y que la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta o para la degustación sean las adecuadas.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 35-48
CVE 202510170093
Data 4-11-2025
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Oficial de oficio. Es la persona trabajadora que a las órdenes de un encargado/a o persona que lo sustituya en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de su oficio con especialización y rendimiento adecuado, incluyendo los propios de la elaboración de cocinados y precocinados, así como la degustación, y también la limpieza de su sección. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de una categoría igual o menor, y es responsable de la calidad del trabajo realizado.

III. Grupo III. Auxiliar de caja, Auxiliar administrativo/a, Ayudante, y Ayudante de oficio.

- Auxiliar de caja. Si la empresa decide destinar a uno de los trabajadores/as de manera exclusiva a la función de cobro de las ventas al contado y otras operaciones similares, este trabajador/a tiene la categoría de auxiliar de caja.

- Auxiliar administrativo/a. Es la persona trabajadora que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales en ejecución de trabajos propios de esta categoría, realiza las siguientes funciones: Redactar correspondencia de trámite, confeccionar facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, cobrar las ventas al contado, revisión de talones de caja, redactar facturas y recibos y ejecutar cualquier operación similar. El auxiliar puede realizar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas o de contabilidad, como pesar, anotar pesajes, etc.

- Ayudante de oficio. Es la persona trabajadora que, habiendo realizado el aprendizaje, ejerce funciones propias de su oficio; realiza por sí mismo operaciones de despiece, incluyendo funciones propias de la elaboración de cocinados y precocinados para su degustación, cortar y vender, y velar en todo momento que el orden, la limpieza del establecimiento y la presentación de los artículos a la venta y la degustación, sean los adecuados.

- Ayudante. Es la persona trabajadora que, habiendo completado el aprendizaje, conoce y practica todas las operaciones propias del oficio, incluidos los propios de la elaboración de cocinados y precocinados para su degustación con rendimiento y calidad de trabajo normales, y también limpia su sección, con responsabilidad plena.

IV. Grupo IV. Mozo/a especializado/a, Mozo, Aprendiz, Aprendiz de oficio y personal de limpieza.

- Mozo/a especializado/a. Es la persona trabajadora que está en posesión del permiso de conducir adecuado para conducir el vehículo de reparto de la empresa efectuando las operaciones de reparto y facturación cobrando o sin cobrar las mercancías de transporte; pesar las mercancías que transporte y cualesquiera otras semejantes. Podrá a su vez dedicarse a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento; hace los paquetes corrientes que no necesitan enfarde o embalaje y los reparte, o hace cualquier trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, y también se le puede encargar el trabajo de limpieza del establecimiento.

- Mozo/a. Es la persona trabajadora que realiza el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, confecciona los paquetes corrientes que no precisan de enfardar o embalar y los reparte, o hace cualquier trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, y también se le puede encargar el trabajo de limpieza del establecimiento.

- Aprendiz. Es la persona trabajadora mayor de 16 años que el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar prácticamente, él mismo o por medio de otra persona, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

- Aprendiz de oficio. Es la persona trabajadora mayor de 16 años que el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciar prácticamente, el mismo o por medio de otra persona, en los conocimientos propios de la profesión y/o oficio.

- Personal de limpieza. Es la persona trabajadora que se ocupa de la limpieza de los locales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 36-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 26. *Movilidad de la Jornada Laboral*

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción y/o las ventas bajan considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto, acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio colectivo se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con los representantes de los trabajadores/as o en caso de no existir estos con los propios interesados y a falta de acuerdo según el criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores/as menores de 18 años.

Artículo 26 bis. *Teletrabajo*

La prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo debe atender a una naturaleza voluntaria y reversible, salvo lo que se haya pactado en el contrato de trabajo, así como demás regulación contenida en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 27. *Calendario Laboral*

El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, de los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, descansos y otros días inhábiles, y vacaciones sin superar, en ningún caso, la jornada laboral pactada en el presente convenio colectivo. La empresa elaborará anualmente el mencionado calendario laboral.

En caso de que en el calendario laboral del año se introduzcan modificaciones distintas a las previstas en el artículo 26 del presente convenio colectivo, que modifiquen el calendario del año anterior, éstas se harán de mutuo acuerdo entre las empresas y su representación unitaria (delegados de personal o miembros del Comité de empresa). Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 26 del presente convenio, deberá de comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de 30 días naturales.

Artículo 28. *Régimen de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquel sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral competente.

En el caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria, o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 37-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 29. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria ha de ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- Gremi de Cansaladers Xarcuters: 08002 Barcelona, calle Consell de Cent, 80 entresuelo.

- FeSMC-UGT Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya: 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta.

- Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: 08003 Barcelona, Vía Laietana, 16.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

d) Confeccionar las tablas salariales de 2026 y 2027 de conformidad con lo establecido por el artículo 4 del presente convenio. Para ello la comisión paritaria se reunirá antes del 31 de enero y, de proceder, determinará las tablas salariales correspondientes a dichos años.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 29 bis. *Solución de Conflictos Extrajudiciales*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 38-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 30. *Derechos Sindicales*

Ambas representaciones acuerdan regirse en esta materia de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de libertad sindical y demás disposiciones de legal aplicación.

Al objeto de facilitar la actividad sindical de los trabajadores/as, se pueden acumular las horas sindicales a los miembros de los Comités de empresa o en su caso de los delegados de personal. No se pueden acumular mes a mes las horas no utilizadas.

Los miembros del Comité de empresa o los delegados de personal han de comunicar a la empresa por escrito su deseo de acumular las horas sindicales, así como en cuál de sus miembros corresponderá disfrutarlas.

CAPÍTULO 6
Faltas y Sanciones

Artículo 31. *Faltas del Personal*

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las empresas se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

- Son faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de 1 mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

8. Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- Se calificarán como Faltas Graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de 1 mes.

2. Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de 1 mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidentes.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de público.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 39-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

11. La embriaguez o la drogadicción, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de trabajo de la empresa.

12. La reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

13. La negligencia o la desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

14. La imprudencia en acto de servicio, si implica riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros de trabajo, o peligro de avería para las instalaciones. En todo caso se considera imprudencia en acto de servicio no usar la ropa de trabajo y los aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

15. El hecho de no emplear los elementos de protección o el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

16. No poner en conocimiento de la empresa cualquier enfermedad que pueda afectar a lo establecido en la normativa vigente, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21 del presente Convenio.

- Se considerarán como Faltas Muy Graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de 6 meses o 20 faltas durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades incompatibles con las de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

10. La blasfemia habitual.

11. La falta de aso, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al trabajador/a o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de 6 meses de la primera.

15. Ocasionar accidentes de trabajo por negligencia o imprudencia temeraria.
16. El acoso sexual.

17. El incumplimiento del aviso establecido en el artículo 21, siempre que pueda afectar a lo establecido en la normativa sanitaria vigente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 40-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 32. *Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves:

– Amonestación verbal o escrita.
– Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

- Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

- Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
– Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Se considera que las sanciones en el ámbito laboral se pueden imponer según el presente convenio colectivo, sin perjuicio de informar a los tribunales de la culpa si la falta cometida pudiese constituir delito, y también se puede dar cuenta a la autoridad gubernativa en su caso.

Artículo 33. *Procedimiento Sancionador*

Contra las sanciones graves y muy graves que se impongan al trabajador/a, tiene derecho a recurrirlas ante el Juzgado de lo Social, previa conciliación obligatoria ante el organismo oficial que corresponda.

Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se imponen con reserva del periodo de cumplimiento, y en caso de que el trabajador las recurra ante el Juzgado de lo Social, no se cumplirán hasta que el mismo dicte sentencia, y de acuerdo con los términos de la misma.

La sanción impuesta, si los hechos han causado daños o perjuicios patrimoniales, no impide que quien resulte perjudicado ejerza las acciones de resarcimiento pertinentes.

Artículo 34. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO 7
Disposiciones Varias

Artículo 35. *Seguridad e Higiene*

En relación a la seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo que disponga la normativa legal en estas materias.

Artículo 36. *Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo y la Integridad Moral en el Trabajo*

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 41-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas y arbitrar procedimientos para su prevención, de acuerdo con lo establecido por el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Artículo 37. *Planes de Igualdad*

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas, deberán elaborar planes de igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. El procedimiento de elaboración, así como el contenido de los Planes de Igualdad deberá llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de marzo, y legislación aplicable.

Artículo 38. *Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trabajadoras LGTBIQ+*

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBIQ+ de conformidad al RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, de acuerdo con lo establecido en el anexo II del convenio.

Artículo 39. *Texto del Convenio Colectivo*

El texto de este convenio colectivo se redacta en lengua catalana y en lengua castellana, y en caso de discrepancias en su interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua catalana.

(Continua en la página siguiente)

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 42-48 | CVE 202510170093 | Data 4-11-2025 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Única

Cualquier referencia al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) recogido en el texto, se entenderá integrado en el mismo como condición más beneficiosa.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Única. *Zona Turística (Z1 y Z2) término municipal de Barcelona*

En lo no regulado en los acuerdos entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa, se estará a lo dispuesto en el "Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona" de fecha 21 de febrero de 2022" y siempre que tanto el meritado "Acord Social", así como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT), de fecha 2 de mayo de 2022, de la que trae causa mantengan su vigencia. Esta aplicación subsidiaria del Acuerdo solo será efectiva durante los años de vigencia inicialmente pactada del presente convenio, es decir, hasta el 31/12/2027, siempre y cuando se mantenga en vigor el citado Acuerdo.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

Las partes firmantes, en representación de las personas trabajadoras, así como de las empresas del sector, ponen de manifiesto su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del sector ante eventuales pandemias que puedan suceder en un futuro.

Por lo tanto, este compromiso se hace visible estableciendo para todas las partes la obligación de seguir en todos los centros de trabajo el protocolo y normas de conducta que establezca la Autoridad Sanitaria, tanto a nivel autonómico como estatal, así como toda la normativa que se pueda establecer en el ámbito de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

(Continua en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 43-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2025

SB= salario base mensual
HE= horas extras
SBA= salario bruto anual
HEI: horas extras inventario

Grupo profesional y Puesto de trabajo	SB	SBA	HE	HEI
I. Dependiente/a mayor o encargado/a general	1.287,50	19.312,50	13,06	16,97
II. Oficial administrativo/a, dependiente/a y oficial de oficio	1.225,70	18.385,50	11,37	14,78
III. Auxiliar de caja, auxiliar administrativo/a, ayudante y ayudante de oficio	1.160,47	17.407,05	10,51	13,67
IV. Mozo/a especializado/a, Mozo/a Aprendiz/a, aprendiz/a de oficio y personal de limpieza	1.105,10	16.576,50	10,29	13,37

(Continua en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 44-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO II

1. Medidas Planificadas

- Acceso al empleo

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de una formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección, que deberán recibir dicha formación en un plazo máximo de tres meses a la publicación del presente Convenio.

En ese sentido, deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Clasificación y promoción profesional

El sistema de clasificación profesional (grupos, promoción y ascensos), regulado en el presente convenio, no comportará discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. De detectar alguna incidencia o discriminación al respecto, la comisión paritaria será la competente para dar solución a la misma.

- Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con deberán contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

La empresa deberá garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Permisos y beneficios sociales

Los permisos retribuidos y mejoras sociales son de aplicación a las parejas de hecho, de derecho y parejas de hecho LGTBIQ+. Dentro de las mejoras sociales se incluye la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 45-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Régimen disciplinario

Serán faltas laborales y con la calificación siguiente las que se detallan a continuación que formarán parte del cuerpo del régimen disciplinario del presente convenio.

o Faltas leves

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

o Faltas graves

La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

o Faltas muy graves

Acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas trabajadoras LGTBIQ+

o Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

o Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

o Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

o Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

- Funciones de la comisión de atención:

a) Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

c) Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 46-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

e) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

- Principios

o Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

o Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

o Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

o Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

o Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Procedimiento

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

a) Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

b) Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

c) Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

d) Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
e) Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

f) Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 47-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La victima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

– Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptara otras medidas complementarias, tales como:

– Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
– Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
– Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

– Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Barcelona, 27 d'octubre de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 4-11-2025 | CVE 202510170093 | Pàg. 48-48 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona