



# Convenio Colectivo Chocolates de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08100015012014	ACTUALIZACIÓN	2025/12/12
VIGENCIA	2025/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-chocolates-de-barcelona/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-chocolates-de-barcelona/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Chocolates. Última actualización a: 12-12-2025 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2025. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP del tipo: CONVENIO.

## Convenio

### CONVENIO COLECTIVO (BOP 12-12-2025)

RESOLUCIÓ de 5 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector de les Xocolates de la província de Barcelona per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08100015012014).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector de les Xocolates de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per Chocobarna i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO de la Indústria de Catalunya i UGT FICA de Catalunya el dia 29 de setembre de 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 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:

- Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del Sector de les Xocolates de la província de Barcelona per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08100015012014), 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.
- Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

# CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE XOCOLATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER A L'ANY 2025.

Determinació de les parts.

El present Conveni col·lectiu s'acorda entre l'organització empresarial Chocobarna d'una part, i les organitzacions sindicals CCOO d'indústria de Catalunya, i UGT FICA de Catalunya, de l'altre.

## CAPÍTOL 1 Disposicions Generals.

### Article 1. Àmbit Funcional.

Les disposicions d'aquest Conveni col·lectiu de treball, regularan les relacions laborals de la totalitat de les empreses i persones treballadores de les activitats econòmiques de xocolates, integrades per la transformació, i/o fabricació, i/o la distribució, i/o la comercialització de la xocolata, i/o el cacau.

### Article 2. Àmbit Territorial.

L'eficàcia i obligatorietat del present Conveni col·lectiu de treball, assoleix els límits territorials de la província de Barcelona, és per això que quedaran afectades per a ell totes les empreses, fàbriques, sucursals, magatzems i dipòsits o oficines que estiguin domiciliats i establerts dins de l'esmentat límit.

### Article 3. Vigència i Durada.

El present Conveni col·lectiu tindrà vigència des de la data de la seva signatura, amb excepció de l'indicat en relació als increments salarials (respecte als quals s'estarà al que específicament s'estipula), i fins el 31 de desembre de 2025.

Qualsevol de les parts podrà denunciar el Conveni tant per a la seva rescissió com per a la seva revisió, amb una antelació de 2 mesos.

Transcorreguts 18 mesos des de la denuncia del Conveni, sense que s'hagi acordat un nou conveni, aquell perdrà vigència i s'aplicarà, si n'hi ha, el Conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable.

### Article 4. Comissió Paritària.

Segons el que disposa l'article 91 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix una Comissió Paritària per a la interpretació de les controvèrsies que es derivin de l'aplicació del contingut d'aquest Conveni i totes aquelles qüestions que li siguin atribuïdes per les parts de mutu acord.

Tanmateix, tindrà competència en la resolució dels supòsits de desacord, en relació a la inaplicació de les condicions establertes en el Conveni col·lectiu, de conformitat a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Estarà formada per 4 representants de les empreses i per 4 representants de les persones treballadores,

ambdues representacions podran estar assistides d'assessors amb veu però sense vot. Els esmentats representants, de la part econòmica i social, hauran de ser membres de la Comissió negociadora o deliberadora del present Conveni col·lectiu de treball.

El procediment per dur a terme allò que s'ha pactat en el paràgraf anterior serà el següent:

1. La part afectada s'haurà de dirigir a la Comissió Paritària mitjançant escrit en el qual expressi la controvèrsia de la que es tracti.
2. En el termini de 15 dies la Comissió Paritària s'haurà de pronunciar sobre això.
3. Les decisions de la Comissió s'adoptaran per majoria de vots de cada representació.
4. En cas de no haver-hi acord entre les parts, aquestes es sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Tot el que s'ha dit s'entén sense perjudici del dret que assisteix a les parts d'accions davant de la jurisdicció laboral.

## **Article 5. Absorció i Compensació.**

Operarà, amb caràcter general, i per al tot el personal, l'absorció i compensació, segons el previst a la legislació vigent a cada moment.

No obstant l'anterior i, en relació al personal d'alta a la data d'entrada en vigor del present Conveni, no serà absorbible ni compensable, un import equivalent al 35% de les millores salarials voluntàries, respecte al salari conveni, no subjectes al compliment de cap condició específica, i que vinguessin percebent a data d'entrada en vigor del Conveni.

## **Article 6. Mesures Dirigides a Promoure la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats entre Dones i Homes.**

Les empreses afectades pel present Conveni, tenen el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral.

En tot cas, les empreses, quan així estiguin obligades legalment, d'acord al numero de treballadors de la plantilla, i aquelles que no arribin al numero previst, i prèvia consulta a la RLT així ho decideixin, hauran de negociar plans d'igualtat, amb l'abast i contingut previst en el capítol III del Títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i d'acord al previst al Reial Decret 901/2020 de 13 d'Octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

---

## **CAPÍTOL 2 Organització, Prevenció i Higiene.**

---

### **Article 7. Roba de Feina.**

El personal s'haurà de presentar al seu lloc de treball net i amb la roba de feina neta. La roba de feina lliurada per les empreses serà d'utilització obligatòria per a les persones treballadores.

A les zones de producció i envàs, no es podran portar objectes que siguin susceptibles de caure, desprendre's o que presentin problemes d'higiene com ara joies, rellotges, anells, cadenes, arracades o ornaments.

Les còfies o gorres són d'ús obligatori per a tot el personal que treballi o tingui accés a les zones de treball i magatzems.

En tot el no previst en aquesta matèria cal atènyer-se al que disposen la Llei de prevenció de riscos laborals, Llei 31/95 de 8 de novembre.

Les empreses facilitaran als seus persones treballadores la roba de feina que s'esmenta a continuació:

- a) Jaquetes curtes, bates, granotes o equivalent.
- b) Gorres i còfies.
- c) Pantalons.
- d) Guants.
- e) Davantals i eixugadors.
- f) Màscara.
- g) Botes d'aigua per als persones treballadores que efectuin les tasques de neteja.

Es dotarà a les persones treballadores que estiguin exposades a temperatures de 17°C o inferiors de la roba de feina adequada per combatre el fred als seus llocs de treball que, com a mínim seran els següents:

- a) Samarretes apelfades.
- b) Braga.
- c) Calçat apropiat.
- d) Guants (personal de cambres).

## **Article 8. Manipuladors/es d'Aliments.**

Les persones treballadores que per la seva activitat laboral tenen contacte directe amb els aliments durant la seva preparació, fabricació, transformació, elaboració, envasat, emmagatzemat, transport, distribució, venda, subministrament i servei al consumidor hauran de complir plenament les normes vigents en aquesta matèria.

Qualsevol persona que pateixi una malaltia de transmissió alimentària o que estigui afectada, entre altres patologies, d'infeccions cutànies o diarrea, que puguin causar la contaminació directa o indirecta dels aliments amb microorganismes patògens, haurà d'informar sobre la malaltia o els seus símptomes al responsable específic o serveis metges designats per l'empresa, amb la finalitat de valorar conjuntament la necessitat de sotmetre's a examen mèdic i, en cas necessari, la seva exclusió temporal de la manipulació de productes alimentaris.

Les persones de les quals el responsable específic o serveis mèdics designats per l'empresa sàpiguen o tinguin indicis raonables que es troben en les condicions esmentades en el paràgraf anterior, hauran de ser excloses de treballar en zones de manipulació d'aliments.

L'incompliment per part dels persones treballadores de les disposicions previstes en aquest article podran ser sancionades per les empreses d'acord amb el règim disciplinari previst en aquest Conveni.

Les empreses afectades pel present Conveni garantiran que els manipuladors d'aliments disposin d'una formació adequada en higiene dels aliments d'acord amb la seva activitat laboral.

La formació i supervisió dels/de les manipuladors/es d'aliments estaran relacionades amb la tasca que realitzen i amb els riscos que impliquen les seves activitats per a la seguretat alimentària.

Els programes de formació s'hauran de desenvolupar i, en el seu cas, s'impartiran per la pròpia empresa - entitat autoritzada per l'autoritat sanitària competent, i seran d'assistència obligada per part del persones treballadores, sempre que tingui lloc en hores de treball o no ser-ho sigui acordat realitzar-los de forma explícita i de comú acord entre empresa i persones treballadores.

## **Article 9. Revisions Mediques.**

Tot el personal de l'empresa, de forma preceptiva, estarà subjecte a l'establert, en quant a medicina en el treball i vigilància de la salut, a la Llei de prevenció de riscos laborals.

Cap persona treballadora serà admesa en llocs de treball que pugui afectar la seguretat alimentària en l'empresa, sense previ reconeixement mèdic d'aptitud, que tindrà les següents finalitats:

1. Diagnosticar l'existència de malalties infeccioses, contagioses o parasitàries o aquelles malalties específiques.
2. Valorar la capacitat de l'aspirant per al treball en general.
3. Determinar si el reconegut presenta predisposició a malalties que poguessin produir-se o agreujar-se per la tasca a la qual serà destinat.

L'esmentat reconeixement mèdic haurà de ser realitzat pels serveis mèdics de la mútua patronal d'accidents de treball o entitat mèdica concertada.

---

## **CAPÍTOL 3 Grups Professionals i Formació Professional.**

### **Article 10. Grups Professionals.**

Tots les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu estan adscrites a un determinat grup professional i a un nivell retributiu, en funció dels factors de qualificació que en el present article es defineixen.

En el cas de concurrència en un lloc de treball de tasques bàsiques corresponents a diferents nivells retributius del mateix grup professional, la classificació es farà en funció de les activitats pròpies del nivell retributiu superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada nivell retributiu, la realització de tasques complementaries que siguin bàsiques per a llocs classificats en nivells retributius inferiors. Els grups professionals, així com les definicions dels mateixos, factors de qualificació i nivells salarials, es contemplen a l'annex I del present Conveni.

---

## **CAPÍTOL 4 Règim de Treball.**

### **Article 11. Contractes de Durada Determinada.**

El contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció, a l'empara del previst al primer paràgraf de l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors, no podrà tenir una durada superior a nou mesos. En cas

que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima abans assenyalada, 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.

## **Article 12. Període de Prova.**

Qualsevol ingrés a les empreses serà fet a títol de prova, la durada de la qual serà la següent:

- Nivell 1: 4 mesos.
- Nivell 2 i 3: 2 mesos.
- Nivells 4 al 8: 1 mes.

## **Article 13. Preavís de cessament.**

El personal al que sigui d'aplicació el present Conveni col·lectiu de treball, que tingui intenció de cessar al servei de l'empresa, haurà de comunicar -ho per escrit, i l'empresa acusarà recepció de la mateixa manera.

Aquesta comunicació s'haurà de fer sense abandonar el treball i amb els terminis d'antelació següents (abans de la data de cessament de prestació dels seus serveis): - Nivells 1, 2 i 3: 1 mes - Nivells 4 a 8: 15 dies.

Si la persona treballadora no compleix aquesta obligació, l'empresa tindrà el dret a descomptar-li de la liquidació, l'import de la retribució diària corresponent a cada dia de retard en l'avís.

## **Article 14. Excedències.**

1. Qualsevol persona treballadora d'ambdós sexes amb una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any, tindrà dret que se li reconegui la situació d'excedència voluntària per un termini no menor de 4 mesos i no major de 5 anys. Aquest dret solament podrà ser utilitzat un altre cop pel mateix treballador, si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència. Una vegada sol·licitada la reincorporació, aquesta haurà d'efectuar-se al mateix o equivalent lloc de treball, en un terme màxim de 3 mesos, comptats a partir de la data de la sol·licitud de reincorporació al treball.

2. Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Així mateix tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a 2 anys, els persones treballadores per tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raó d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per ell mateix val, i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, de la que el període de duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels persones treballadores, homes i dones. No obstant, si 2 o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Les persones treballadores que s'acullin a les excedències de l'apartat 2 durant el primer any, tindran dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva serà d'un lloc de treball similar o equivalent.

## **Article 15. Jornada Laboral.**

### 1. Càmput de jornada.

El càmput anual d'hores de treball efectiu serà de 1.768 hores per a la jornada diürna i de 1.729 hores per a la nocturna.

En la jornada continuada, estaran inclosos en el càmput de la mateixa, els 15 minuts de temps «d'entrepà».

### 2. Distribució irregular.

Per necessitats de la producció i prèvia informació a la representació legal dels persones treballadores, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any, el 10% de la jornada de treball.

L'esmentada distribució haurà de respectar en tot cas, els períodes de descans diari i setmanal previstos en la llei, i les persones treballadores haurà de conèixer amb un preavís mínim de 7 dies naturals, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

La posterior regularització de les jornades, si fos possible, s'efectuarà de manera preferent en jornades completes.

---

## **CAPÍTOL 5 Règim Econòmic.**

---

## **Article 16. Salari Conveni.**

Es fixa en les taules salarials dels annexos III del present Conveni col·lectiu, el corresponent salari base per grups professionals.

## **Article 17. Plus de Vinculació.**

Aquelles persones treballadores que, a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, vinguessin percebent el denominat plus de vinculació, per aplicació del que preveia l'extint Conveni col·lectiu de xocolates, bombons, caramels i xiclets de Barcelona, Lleida i Tarragona, el continuaran percebent, quedant l'esmentat import fix, sense increment i no sent absorbible ni compensable.

## **Article 18. Plus Nocturnitat.**

El personal que treballi en torn de nit, horari comprès entre les 22.00 i les 06.00 hores, rebrà un complement per dia treballat, denominat plus de nocturnitat, consistent en una percepció del 30% del salari conveni.

En el supòsit de no completar-se el torn de nit, es percebrà l'esmentat complement en la proporció de les hores treballades.

## **Article 19. Liquidació i Pagament de Salaris.**

El salari establert a la taula salarial adjunta al present Conveni, annex III, que pogués correspondre, es liquidarà de la següent forma:

a) S'abonarà el salari que pogués correspondre, en 12 pagues de meritació mensual i 3 pagues extraordinàries, les quals es percebran en les següents dates:

- 1 d'abril
- 1 de juliol
- 10 de desembre

b) Malgrat l'assenyalat en el punt anterior, les empreses amb l'acord dels representants de les persones treballadores, podran abonar els esmentats conceptes retributius en 12 pagues mensuals.

Aquesta opció es podrà exercir també a petició individual del persones treballadores amb l'acord exprés de l'empresa.

## **Article 20. Hores Extraordinàries.**

A les taules adjuntes dels annexos III del present Conveni col·lectiu de treball, s'estableix el valor de les hores extraordinàries per a la vigència i durada del mateix.

## **Article 21. Permisos Retribuïts.**

1. En aquesta matèria, s'estarà al que preveu la Llei de l'Estatut dels Treballadors. S'acompanya a títol informatiu com annex II, el text en vigor de l'article 37.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. No obstant, en el supòsit previst en la lletra b) de l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors en cas de que es tracti de parents de primer grau, les persones treballadores previ avís i justificació, podrà absentarse del treball pel temps següent:

- Tres dies per la mort quan amb tal motiu les persones treballadores necessitin fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 5 dies.

3. Els permisos per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es podran gaudir de manera fraccionada, com a màxim mentre duri el fet causant, sent necessari efectuar-ho en dies complerts.

4. Es tindrà dret a un permís de 1 dia natural, en cas de mort d'oncles i nebots, per consanguinitat, sense dret a desplaçament.

5. A efectes del gaudi dels permisos, les parelles de fet degudament registrades, o les parelles estables, d'acord al contemplat a l'article 234-1 de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, tindran els mateixos drets que els matrimonis.

6. Permís per raó de naixement. Si el progenitor, diferent de la mare biològica, o l'adoptant, o en supòsit de guarda amb finalitat d'adopció i acolliment, d'acord a l'article 45.1 d) de l'Estatut dels Treballadors, no acredités el dret a la prestació de la Seguretat Social per la cura d'un menor, derivat del fet causant del naixement, adopció o acolliment, es reconeixerà un permís de 3 dies per les causes esmentades.

## **Article 22. Vacances.**

Tot el personal subjecte al present Conveni col·lectiu de treball, tindrà en concepte de vacances anuals, un període de 30 dies naturals, estant-se en quant a la fixació de les mateixes al previst legalment.

## **Article 23. Increment Salarial.**

Per a l'any 2025, el salari serà el reflectit en la taula annexa, resultant d'aplicar un 3,15% sobre les taules salarials vigents a la signatura d'aquest conveni, amb efectes del 1 de gener de 2025.

## **Article 24. Revisió Salarial Tècnica.**

En cas de que el IPC estatal corresponent al 2025 fos superior al 3,15%, s'efectuarà, amb efectes de 1 de gener de 2026 i sense efectes retroactius, una actualització salarial en la diferència entre (i) l'IPC de 2025 i el (ii) 3,15%, topada en tot cas al 0,75%.

## **Article 25. Liquidació d'Endarreriments.**

Els endarreriments derivats de l'aplicació del present Conveni col·lectiu, es faran efectius com a màxim als 2 mesos immediatament posteriors a la signatura del Conveni.

---

## **CAPÍTOL 6 Règim Inaplicació Conveni.**

### **Article 26. Inaplicació Condicions de Treball Establertes al Conveni.**

Serà de plena aplicació el previst a l'apartat 3 de l'article 82 de l'Estatut dels Treballadors En cas de discrepàncies en relació a la no aplicació de les condicions de treball previstes al Conveni, qualsevol de les parts podrà sotmetre les mateixes a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies per pronunciar-se.

De no arribar-se a un acord en el termini abans esmentat, s'haurà de sotmetre la qüestió al procediment de mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, al qual es podrà acudir prèvia sol·licitud de qualsevol de les parts, en un nou termini de 7 dies.

En cas de no haver-se solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la qüestió a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis col·lectius, o a l'òrgan autonòmic equivalent.

---

## **CAPÍTOL 7 Règim Sancionador.**

### **Article 27. Faltes.**

Les persones treballadores podran ser sancionades per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes que s'estableixen a continuació.

- Faltes Lleus:

1. Tres faltes de puntualitat durant 1 mes, amb retards inferiors a 15 minuts sense causa justificada

2. No comunicar amb l'antelació deguda una absència per causa justificada o en 24 hores la baixa corresponent d'incapacitat temporal, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho
3. Les discussions que repercuteixin en la bona marxa de la producció
4. La falta d'assistència d'1 dia de treball durant 1 mes sense causa justificada
5. La falta d'higiene i netedat, sobretot després de la utilització dels serveis sanitaris
6. L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, sempre que no tingui transcendència greu per a la integritat física o la salut dels persones treballadores.

- Faltes Greus:

1. Faltar 2 dies al treball sense causa justificada.
2. La simulació de malalties o accidents o demanar permisos al·legant causes no existents.
3. Simular la presència d'un altre persona/es treballadora/es valent-se de la seva firma, fitxa o targeta de control.
4. Les faltes comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte degut als companys, superiors o subordinats.
5. La falta reiterada de netedat i deixadesa personal.
6. La imprudència que impliqui risc greu d'accident o avaria a les instal·lacions. Podrà ser considerada falta molt greu si existeix malícia.
7. Realitzar, sense la corresponent autorització, treballs personals o utilitzar les dependències de l'empresa en benefici propi.
8. Més de 3 faltes de puntualitat durant 1 mes, amb retards de menys de 15 minuts.
9. Tres faltes de puntualitat de més de 15 minuts durant 1 mes.
10. Cometre 4 faltes de caràcter lleu en el període de 2 mesos.
11. Fumar o menjar al lloc de treball, així com no complir les normes específiques d'advertiment de riscos laborals en l'activitat alimentària.
12. L'incompliment o la inobservança de les especificacions de qualitat als productes o en els processos de producció o dels procediments, segons l'article 10 e).
13. La negativa del persones treballadores a seguir els cursos de formació establerts dins de la seva jornada laboral.
14. L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l'incompliment suposi un risc de danys greus per a la seguretat i la salut dels persones treballadores.

- Faltes Molt Greus:

1. La indisciplina o desobediència en el treball.
2. Faltar al treball més de 2 dies al mes sense causa justificada.
3. El frau, furt o robatori, tant als companys, a l'empresa o a qualsevol altra persona dins dels locals de la mateixa.
4. La simulació comprovada de malaltia.
5. Els maltractaments de paraula o obra, la falta greu de respecte i consideració als caps, companys, subordinats o als seus familiars.

6. L'embraguesa o toxicomania, habituals o no.
7. No guardar el sigil professional.
8. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
9. La reincidència en 4 faltes lleus i/o una de greu dins del període d 1 any.
10. La falta de respecte a la intimitat i la consideració deguda a la dignitat personal.
11. Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol persones treballadores/a. Aquests supòsits, en el cas de ser comès des de posicions de superioritat jeràrquica i aquells que es cometin sobre persones amb contracte no indefinit, portaran a més aparellada la inhabilitació per a l exercici de funcions d autoritat o càrrec de responsabilitat.
12. Reiteració en l'incompliment o inobservança de les especificacions de qualitat als productes o en els processos de producció o dels procediments, segons l'article 10.e).
13. L'incompliment de les obligacions previstes a l'article 29 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, quan l'incompliment suposi un risc greu i imminent per a la seguretat o salut dels persones treballadores.

## **Article 28. Sancions.**

Les sancions màximes que seran procedents imposar en cada cas, segons les faltes comeses, seran les següents:

1. Per falta lleu: Amonestació verbal, escrita o suspensió durant 2 dies d'ocupació i sou.
2. Per falta greu: Suspensió d'ocupació i sou de 5 a 10 dies.
3. Per falta molt greu: Suspensió d'ocupació i sou per més de 15 fins a 60 dies o rescissió del contracte de treball.

## **Article 29. Prescripció.**

Les sancions que serien procedents imposar, segons les faltes comeses prescriuran en els terminis següents:

- Falta lleu: al cap de 10 dies.
- Falta greu: al cap de 20 dies.
- Falta molt greu: al cap de 60 dies.

A partir de la data en la que l'empresa és coneixedora de la falta i en tot cas, als 6 mesos d haver-se comès.

## **Article 30. Procediment.**

Les sancions requeriran comunicació escrita dirigida a les persones treballadores, en què consti la data i els fets que la van motivar. En cas de sancions de faltes greus i molt greus, l'empresa comunicarà la sanció als representants de les persones treballadores.

---

## **CAPÍTOL 8 Règim Assistencial.**

---

### **Article 31. Complement Retributiu d' IT.**

En cas de baixa en el treball, deguda a qualsevol de les situacions protegides pel sistema de la Seguretat Social, l'empresa actuarà de la següent manera:

a) En el supòsit d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, que doni lloc a hospitalització, o comporti intervenció quirúrgica, així com durant la situació de convalescència derivada de les esmentades situacions, i en els casos de tractament oncològic:

Es percebrà un complement des del primer dia de la data de la baixa, fins a un màxim de 6 mesos, completant el 100% del salari fix, considerant com tal la mitjana del que s'ha percebut en els 6 mesos anteriors de la baixa, pels conceptes de salari conveni segons taules, plus nocturnitat, plus vinculació i millora voluntària, per aquelles persones treballadores que els percebin.

b) En cas de malaltia comuna o accident no laboral, derivats de qualsevol situació diferent a les assenyalades en l'apartat anterior:

1. Per als 3 primers dies de baixa, es complementarà de la següent forma:

- Per el cas de tractar-se de la 1a baixa de l'any natural, es complementarà fins arribar al 100% del salari fix (calculat el mateix, de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a).

- En cas de tractar-se de la 2a baixa de l'any natural, es complementarà fins arribar al 75% del salari fix (calculat de conformitat amb l'assenyalat l'anterior apartat a).

- Per a la 3a baixa de l'any natural i següents, no hi haurà complement.

2. Pels dies compresos entre el 4t i el 20è de la baixa, i únicament durant els 3 primers processos de baixa mèdica del persones treballadores a l'any natural, es complementarà fins arribar al 75% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a).

c) En cas d'accident de treball, es complementarà fins arribar al 100% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a), durant un període màxim de 9 mesos.

### **Article 32. Gratificació per Permanència.**

A l'empara de l'article 26.1 de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix una gratificació de caràcter salarial per permanència, per aquells persones treballadores, que amb una antiguitat mínima a l'empresa de 10 anys, decideixin extingir voluntàriament la seva relació laboral entre els 60 i els 65 anys, per un import equivalent a 2 mensualitats del salari de conveni.

### **Article 33. Pòlissa d'Assegurança.**

Les empreses afectades per aquest Conveni col·lectiu de treball, hauran de contractar una assegurança col·lectiva per a totes les persones treballadores que es regeixen per aquest Conveni.

L'assegurança d'accidents esmentada ha de cobrir la quantitat de 25.000 euros pels conceptes següents:

Mort derivada d'accident laboral, o invalidesa permanent total per al desenvolupament del treball habitual.

En el cas de les persones treballadores eventuais de campanya, les empreses tenen un termini màxim de 15 dies per contractar aquesta pòlissa d'assegurança, des de que es produeix la incorporació de les persones treballadores al seu lloc de treball i la seva durada ha de ser la de la campanya o la del contracte de treball, és a dir, exclusivament el temps que la persona treballadora romangui en alta.

El personal de nou ingrés té dret a aquest assegurament una vegada hagin superat el període de prova, si n'hi ha.

## **Article 34. Retirada del Permís de Conduir.**

En els supòsit que a un conductor li sigui retirat temporalment el Carnet de Conduir, com conseqüència d'infracció administrativa d'aparcament indegut del vehicle que tingui al seu càrrec, l'empresa el destinarà durant el temps que el tingui retirat, a altres treballs que no n'exigeixin l'ús i li respectarà la categoria professional i el sou. El conductor tindrà aquest mateix benefici en qualsevol circumstància d'igual o similar naturalesa, sempre que aquest es demostrï que no és culpable voluntari.

---

## **CAPÍTOL 9 Regim Sindical.**

---

### **Article 35. Hores dels Delegats de Personal o Membres del Comitè d'Empresa.**

Les hores de permís retribuït, que, per als càrrecs electius sindicals d'empresa disposa l'Estatut dels Treballadors, podran ser acumulades quadrimestralment en un o en més d'aquests càrrecs sindicals, si els interessats hi estan d'acord.

Aquesta acumulació haurà de fer-la per trimestres, i les hores no usades no podran ser traslladades a altres trimestres, ni pel conjunt de càrrecs ni individualment.

### **Article 36. Assemblees de Persones Treballadores.**

Sens perjudici del que regula l'article 77 de l'Estatut dels Treballadors, s'accepta la possibilitat de realitzar una assemblea a l'any dintre de la jornada laboral, prèvia comunicació escrita a l'empresa i el compliment de la resta dels requisits previstos per les disposicions vigents, amb una durada màxima d'1 hora per a cada assemblea.

---

## **CAPÍTOL 10 Igualtat.**

---

### **Article 37 Plans d'Igualtat.**

37.1 Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb

aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determina en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser, així mateix, objecte de negociació en la forma que es determina en la legislació laboral.

Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a eliminar els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si s'escau, amb la representació legal de les persones treballadores en la forma prevista en la legislació vigent, que contindrà, almenys, les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A més, els plans d'igualtat hauran de contenir:

- a) Objectius i terminis a assolir per a erradicar qualsevol mena de discriminació detectada.
- b) Accions a desenvolupar per a complir els objectius marcats.
- c) Avaluació anual del pla.

Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON).

## **Article 38 Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe.**

L'assetjament sexual el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori degradant o ofensiu. Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per a apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d'assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina

externament i que és percebuda com a tal per qui la sofreix,

b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebut subjectivament per a aquesta com a tal c resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui sofreix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no sofrir discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.

El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només les poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixin funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

L'assetjament per raó de sexe pot dur a terme tan superiors jeràrquics, com companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips i rols de gènere i habitualment, té per objecte menysprear a les persones d'un sexe per la mera pertinença a aquest, especialment a les dones, menysvalorar les seves capacitats, les seves competències tècniques i destreses.

Les empreses tenen l'obligatorietat, independentment de la seva grandària, de tenir mesures de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe i d'arbitrar procediments per a la seva prevenció. En aquest sentit, proposem implementar el Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en l'empresa, la Guia d'Elaboració del Protocol per a la Prevenció i Abordatge de l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en l'empresa i el Decàleg de Tolerància Zero amb l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe en l'empresa, elaborats i signats pels i les agents sindicals i empresarials més representatius de Catalunya en el si del Consell de Relacions Laborals.

## **Article 39. Igualtat Col·lectiu LGTBI.**

A fi de donar compliment i desenvolupament al que s'estableix 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 LGTBI les empreses adoptaran un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Així mateix, en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclourà expressament a les persones trans. En aquest sentit, les matèries per tractar, a més de les quals decideixin les parts en el seu moment, seran les següents:

- a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBI,
  - b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i, en general, de qualsevol mena de discriminació en les condicions d'ocupació
  - c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família inclogui a les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes
  - d) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual.
-

## **CAPÍTOL 11 DISPOSICIONS FINALS.**

---

### **Disposició Final Primera. Composició i Domicilis de la Comissió Paritària.**

Integren la Comissió Paritària d'aquest Conveni col·lectiu, per part de la representació empresarial, 4 membres a designar per Chocobarna, i per part de les representacions sindicals, 2 membres a designar per cada un dels sindicats signants: CCOO i UGT.

Com a domicili de la Comissió, s'estableix per la part social;

- CCOO, Via Laietana, 16 3er de 08003 Barcelona
- UGT, Rambla del Raval 29-35 de 08001 Barcelona

I per la part empresarial el del Carrer Tuset, 10, 2on 2a, de 08006 Barcelona

### **Disposició Final Segona. Matèries d'Espacial Protecció.**

Donada la importància que totes les parts signants atorguen a les matèries d'igualtat d'oportunitats; conciliació de vida laboral i familiar; protecció i mesures contra l'assetjament; i a la protecció de les víctimes de violència de gènere, acorden que s'haurà d'actuar en aquests àmbits amb especial cura.

Per aquest motiu, s'haurà d'estar al contingut de la regulació legal existent, allà on es contemplin aquestes matèries. En aquest sentit, cal fer referència de manera específica, però no exclouent d'altres regulacions, als següents textos legals:

- Constitució Espanyola
- Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

## **ANNEX I.- GRUPS PROFESSIONALS.**

---

### 1. Definicions.

#### 1.1 Tècnic, Control de Qualitat, Investigació i Laboratoris:

Està integrat per les persones que en l'empresa, pel seu coneixement i/o experiència, desenvolupen funcions tècniques pròpies en l'organització, planificació, coordinació, consecució dels objectius tant globals d'empresa, com d'un àmbit específic d'ella, implantant i dirigint les diferents línies d'actuació, motivant al personal al seu càrrec i desenvolupant les eines bàsiques de control i seguiment d'aquestes actuacions. També està integrat per les persones que desenvolupen totes las tasques que pertanyen a l'assegurament dels nivells de qualitat de l'empresa i per les persones que treballen en la millora dels productes i processos existents mitjançant la investigació permanent de noves tecnologies i eines de control.

#### 1.2 Administració i Informàtica:

Està integrat per les persones que desenvolupen funcions que comprenen l'anàlisi i l'explotació d'informacions en diferents camps de la gestió administrativa (finances, comptabilitat, facturació, recursos humans, sistema d'informació, compres, administració comercial, telefonistes, etc.) i informàtica, planificant i executant plans

d'actuació per el desenvolupament d'aquestes funcions.

### 1.3 Comercial:

Està integrat per les persones que desenvolupen tasques pròpies a la planificació, desenvolupament i execució de l'estratègia comercial de l'empresa (plans d'acció, promotor, vendes, merchandising, etc.) en el que pertany especialment a activitats, producte i mercat, desenvolupant els medis necessaris per a la consecució dels objectius de vendes de l'empresa.

### 1.4 Producció, Manteniment i Serveis:

Està integrat per les persones que porten a terme activitats pròpies de producció, envasat, neteja estructural, paletització al final dels processos productius, magatzematge i expedició, participant activament en el desenvolupament tècnic i en el procés de fabricació de l'empresa, seguint els procediments establerts i garantint el compliment de les especificacions de qualitat definides per a cadascun dels productes. També està integrat per les persones que porten a terme les tasques de supervisió del conjunt d'operacions de manteniment normal, preventiu i correctiu dels mitjans de producció, en base a conceptes de productivitat, higiene i seguretat, seguint els procediments elaborats a l'efecte per l'empresa i les persones que desenvolupen tasques i funcions específiques de serveis dins l'àmbit de l'empresa (neteja, vigilància, mèdics, etc.).

## 2. Factors de Qualificació.

Per a la correcta ubicació de les persones treballadores s'han de tenir en compte els següents factors de qualificació:

### 2.1 Coneixements.

Factor que per a la seva valoració s'ha de tenir en compte, a més a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament les funcions encomanades, la formació professional específica, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

Aquest factor es pot dividir en 4 subfactors:

- Formació bàsica: mesura el nivell inicial de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitja per a portar a terme satisfactòriament les funcions del lloc de treball que es valora.
- Coneixement d'idiomes: mesura els coneixements d'idiomes estrangers que són necessaris per a desenvolupar les tasques del lloc de treball.
- Experiència: determina el període de temps necessari per a que una persona de capacitat mitja, i tenint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessària per a portar a terme les tasques pròpies del seu lloc de treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.
- Aprenentatge: mesura el temps necessari per a que mitjançant un pla de formació ordenada, es puguin realitzar correctament les funcions o tasques específiques assignades per l'empresa al lloc de treball, per part d'una persona de capacitat mitja que posseeix la formació valorada en el subfactor formació bàsica.

### 2.2 Iniciativa.

Aquest factor valora la capacitat requerida a l'ocupant d'un lloc de treball per obrar amb major o menor independència al prendre determinacions, planificar, analitzar o escollir entre varies alternatives, considerant el major o menor grau de dependència a les directrius o normes per a la execució de les seves funcions.

### 2.3 Autonomia.

Aquest factor mesura el major o menor grau de dependència jeràrquica a la que està subjecte l'ocupant d'un lloc de treball en el desenvolupament de las seves funcions, depenent simultàniament de més d'un superior

jeràrquic.

#### 2.4 Responsabilitat.

Aquest factor valora el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el grau d'influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió.

- Sobre dades confidencials: mesura la responsabilitat exigida a l'ocupant d'un lloc de treball de no divulgar informació sobre dades que conegui per raó de la seva tasca. S'ha de considerar el tipus d'informació que conegui i el perjudici econòmic o el conflicte tant intern com extern que la seva difusió pugui causar a l'empresa..
- Sobre l'equip de treball: mesura la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc de treball per a prevenir els danys que pogués causar a màquines, eines o instal·lacions que utilitza per desenvolupar el seu treball..
- Sobre errades: contempla l'obligació de l'ocupant del lloc de treball per posar tota la seva atenció i discerniment en no cometre errades en la seva tasca..
- Sobre manipulació de materials/procés de treball: mesura la responsabilitat de l'ocupant del lloc de treball sobre la manipulació dels materials o productes que manipula, tenint en compte la cura necessària per evitar una disminució qualitativa o quantitativa del resultat del treball, així com la repercussió que actuacions deficientes puguin tenir sobre la seva activitat..
- Sobre contactes amb altres: contempla l'habilitat que un lloc de treball exigeix al seu ocupant per mantenir eficaçment les relacions que oficialment i en representació de l'empresa ha d'assumir, tant amb persones de la pròpia organització com amb persones externes a la mateixa..
- Sobre seguretat d'altres: mesura l'obligació de prevenir els danys o accidents que per causa de la realització d'una tasca podrien derivar-se a unes altres persones que es suposa respecten les regles de seguretat establertes. També es parteix del supòsit que tots els dispositius de seguretat, el funcionament dels quals no és responsabilitat de l'ocupant del lloc, funcionen correctament.

#### 2.5 Comandament.

Aquest factor valora la responsabilitat d'organitzar, ensenyar i dirigir el treball dels subordinats o col·laboradors de l'ocupant del lloc de treball, obtenint amb això un bon rendiment global i un bon clima de treball.

#### 2.6 Complexitat.

Aquest factor valora la major o menor dificultat del treball i les condicions en que s'haurà de realitzar.

- Dificultat del treball: mesura la capacitat demanada a l'ocupant d'un lloc de treball per atendre correlativa - simultàniament un major o menor nombre de tasques, integrades entre sí en major o menor grau, sense pèrdua d'eficàcia, o per ser eficaç en un determinat nombre d'estacions de treball de la unitat productiva.
- Condicions de treball: valora les condicions de penositat i/o de perillositat estructurals d'un lloc de treball.

Es a dir, el que d'elles roman després d'aplicades totes les mesures correctores reglamentàries per a eliminar-les i que, per tant, poden considerar-se inherents al lloc. A més, és necessari que estiguin presents en el mateix de forma habitual i no ocasional o esporàdicament.

### 3. Nivells Retributius.

Atenent als factors de qualificació s'estableixen 8 nivells de sou per grup professional.

#### I. Nivell 1.

- Criteris generals:

Desenvolupar les funcions pròpies de direcció de departament on es requereix un alt grau d'autonomia, amb coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o varis sectors de l'empresa, partint de

directrius generals molt àmplies i amb plena autoritat en la seva àrea.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalents a una titulació acadèmica superior completats amb estudis específics, idiomes i dilatada experiència professional, amb un alt coneixement dels programes ofimàtics més importants.

o Responsabilitat:

Serà responsable de la gestió i del desenvolupament de la seva àrea de treball, i del treball i actitud del personal al seu càrrec en la consecució dels objectius del departament i participant en la gestió i resultats globals a nivell d'empresa. Serà responsable de que s'observin els nivells de qualitat especificats per a la seva àrea de treball. També serà responsable de la guarda, neteja, manteniment, prevenció, renovació i bon ús dels equips posats a disposició de la seva àrea, així com del compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals i higiene establerts per l'àmbit sobre el que tingui autoritat.

o Funcions:

A títol enunciatiu s'inclouen aquelles activitats que, per analogia, son assimilables a:

- Planificar, organitzar, dirigir i desenvolupar, coordinar i controlar les activitats pròpies del desenvolupament de cada departament de l'empresa.

- Participar en l'elaboració de la política d'organització, en els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials i, en general, en l'elaboració dels objectius generals de l'empresa.

Ha de tenir, a més a més, capacitat d'interrelació amb la resta de departaments que componen l'estructura de l'empresa.

II. Nivell 2.

- Criteris generals:

Desenvolupar funcions consistents en integrar, coordinar i supervisar l'execució de treballs heterogènies implicant comandament i supervisió d'un conjunt de col·laboradors així com el desenvolupament de tasques complexes que consisteixen en establir i desenvolupar programes i/o tècniques seguint instruccions genèriques però amb un alt nivell de responsabilitat i contingut intel·lectual.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalents a una titulació acadèmica superior o de grau mig, completada amb una dilatada experiència professional, coneixements informàtics a nivell d'usuari i idiomes.

o Responsabilitat:

Serà responsable de la gestió i del desenvolupament del seu treball, i de la supervisió del personal al seu càrrec en la consecució dels objectius del departament. Serà responsable de que s'observin els nivells de qualitat especificats per la seva àrea de treball. També serà responsable de la guarda, neteja, manteniment, prevenció, i bon ús dels equips posats a la seva disposició de la seva àrea així com del compliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals i higiene establerts per l'àmbit sobre el que tingui autoritat.

o Funcions:

A títol enunciatiu s'inclouen aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic, consistents en la col·laboració en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o serveis professionals.

- Realització de treballs que impliquen tasques d'investigació o control de treballs amb capacitat per a estudiar i resoldre problemes que es poden plantejar.

- Anàlisis d'aplicacions informàtiques.

- Responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de treballs de producció, manteniment, serveis d'administració.

- Responsabilitat tècnica d'un laboratori.
- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa que, per les seves dimensions, no requereixi divisions orgàniques.
- Inspectors o supervisors d'una xarxa de vendes.

S'ha de tenir, a més, capacitat d'interrelació amb els altres departaments i/o seccions que componen l'estructura de l'empresa.

### III. Nivell 3.

- Criteris generals:

Integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar la feina d'un conjunt de col·laboradors garantint que es compleixin les condicions i especificacions de treball prèviament definides en els procediments de treball i de qualitat i que es compleixin els objectius establerts pel seu superior a qui rendirà comptes dels resultats. S'inclouen, a més, la realització de tasques complexes, però homogènies que, sense implicar comandament, exigeixen un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen en establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalents a batxillerat, complementats amb una experiència suficient o una titulació professional a primer nivell superior o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la funció.

També seran necessaris coneixements informàtics a nivell d'usuari. o Responsabilitat:

Tindrà la responsabilitat de garantir, segons els procediments de qualitat de l'empresa, la consecució dels objectius prèviament establerts i assumir i garantir que durant el seu torn es mantenen les condicions òptimes de treball en matèria de prevenció de riscos laborals i d'higiene. Tindrà la responsabilitat de la guarda, neteja, manteniment i prevenció dels equips posats a la disposició de l'equip que coordini. Així també serà responsable d'organitzar i supervisar el treball i els resultats del personal al seu càrrec, rendint comptes d'aquests al seu superior. o Funcions:

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles que, per analogia, son assimilables a les següents:

- Realització de funcions tècniques que consisteixen en poder col·laborar en treballs d'investigació, control de qualitat, estudis, vigilància i control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.
- Tasques de comptabilitat consistents en reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base al pla comptable de l'empresa.
- Activitats que impliquen responsabilitat d'un torn i d'una unitat de producció que poden ser secundades per un o varis persones treballadores del nivell inferior.
- Treballs que consisteixen en l'exercici del comandament directe al front d'un conjunt d'operaris.
- Donar instruccions que s'hagin de seguir en cas d'imprevistos i decidir mesures correctores.
- Optimització del comportament de la seva secció, garantint la qualitat i les especificacions definides pel producte o servei que originen.
- Responsabilitat de supervisió, segons especificacions generals, de l'execució pràctica dels treballs d'una secció de l'empresa.

### IV. Nivell 4.

- Criteris generals:

S'inclouen en aquest nivell la realització de les funcions que exigeixen, per part dels titulars del lloc, uns nivells

alts d'iniciativa i raonament. Poden ser ajudats per altre o altres persones treballadores i, en aquests casos, els titulars del lloc, exerciran funcions de tutela i supervisió sobre els seus ajudants. Inclou, a més, la realització de funcions que tenen un contingut mig d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalent a batxillerat, complementats amb una experiència suficient o una titulació professional o pels estudis específics necessaris per desenvolupar la funció. També seran necessaris coneixements informàtics a nivell d'usuari. o Responsabilitat:

Tindrà la responsabilitat d'observar les especificacions de procés, producte i qualitat d'aquest, establertes per l'empresa. Tindrà la responsabilitat de guarda, neteja i manteniment dels equips utilitzats. També tindrà la responsabilitat d'observar les instruccions establertes en matèria d'higiene i prevenció de riscos.

En els casos que estigui ajudat per altre o altres persones treballadores i exercint la seva funció de tutela i supervisió, guiarà als seus ajudants en el compliment de totes aquestes normes.

- Funcions:

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que per analogia son assimilades a les següents:

- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb domini d'un idioma estranger.

- Analistes d'aplicacions informàtiques.

- Funcions de cobrament i pagament, amb supervisió d'un comandament de nivell superior, a qui també facilitarà els elements per confeccionar estats, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, en base al pla comptable de l'empresa.

- Tasques que impliquen la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.

- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

- Responsabilitat en la supervisió segons especificacions generals rebudes per a la execució pràctica de les tasques d'anàlisi en el laboratori.

- Activitats que impliquen responsabilitats en la producció, directa o indirectament i que poden ser secundades per un o diverses persones treballadores d'un nivell inferior.

V. Nivell 5.

- Criteris generals:

Realització de treballs d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels persones treballadores encarregats de la seva execució, implicant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalents a batxillerat o cicle formatiu de grau mig completat amb experiència professional i formació específica per a una tasca determinada. Coneixements bàsics d'informàtica. o Responsabilitat:

Tindrà responsabilitat sobre el compliment de les especificacions de procés i producte establerts pel seu lloc, sobre el compliment de l'establert en matèria d'higiene i prevenció pel seu lloc i sobre la guarda i neteja dels equips assignats i del seu entorn de treball. o Funcions:

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

- Activitats de control i regulació en processos industrials que generen transformació de producte en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan sigui necessària iniciativa i raonament per part dels encarregats de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i

indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

- Tasques de venda i comercialització de productes.
- Activitats d'oficis industrials que requereixin de la capacitat suficient per realitzar totes i cadascuna de les funcions pròpies d'un ofici industrial i per propugnar la seva execució, amb total pràctica de les seves funcions, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.
- Activitats de producció i/o manteniment que, reunint els requisits del nivell 6 suposin, a més a més, l'execució autònoma i/o responsabilitat del procés podent ser ajudat per un o varis persones treballadores.
- Conducció habitual de vehicles elevadors a motor en tasques de càrrega, descàrrega i moviment de matèries primeres i producte acabat, a més d'altres tasques complementàries dels magatzems.
- Controlar la qualitat de la producció, realitzant inspeccions i recl classificacions visuals o amb els corresponents aparells, decidint sobre el rebuig basant-se en normes fixades, reflectint en part o per mitjà de plantilles, totes les dades segons el codi a l'efecte.

## VI. Nivell 6.

- Criteris generals:

Funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i realitzar-se sota instruccions precises, requereixen coneixements adequats professionals i aptituds pràctiques, essent la seva responsabilitat limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalents a educació secundària obligatòria completada amb experiència professional o amb un cicle formatiu de grau mitjà. o Responsabilitat:

Tindrà responsabilitat sobre el compliment de les especificacions de producte establertes. Tindrà responsabilitat sobre la guarda i neteja dels equips assignats i del seu entorn de treball. Tindrà també responsabilitat sobre el compliment de l'estipulat en matèria de seguretat individual i del seu lloc. o Funcions:

En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

- Operatòria i vigilància en el funcionament de la maquinària d'envasament i/o condicionament, que requereixi d'accions manuals múltiples, o altres regulacions anàlogues realitzades segons programes i instruccions establertes.
- Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixen algun grau d'iniciativa.
- Telefonistes-recepcionistes amb domini d'idiomes estrangers.
- Tasques de gravació de dades mitjançant suport informàtic.
- Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.
- Treballs de redacció de correspondència sense format o instruccions específiques.
- Activitats de magatzem que, a més de las tasques de càrrega, descàrrega, apilar i distribuir, amb ajuda - no d'elements mecànics, impliquen comprovació d'entrades i sortides de mercaderies sota instrucció i reportant al responsable de magatzem; pesatge i facturació de les mateixes omplint els corresponents albarans i parts.
- Realització d'operacions d'anàlisi senzills.
- Tasques administratives de complexitat mitja que impliquen desplaçaments fora de l'empresa.

## VII. Nivell 7.

- Criteris generals:

Desenvolupar operacions que es realitzen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un grau de dependència que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica per al desenvolupament de les esmentades funcions.

- Formació:

Coneixements de nivell equivalents a la formació primària o secundària obligatòries.

- Responsabilitat:

Tindrà responsabilitat del compliment de les especificacions de producte establertes pel seu lloc de treball.

També tindrà responsabilitat del compliment de l'establert en matèria de seguretat i higiene individual i del seu lloc. o Funcions:

En aquest nivell s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, son equiparables a les següents:

- Activitats auxiliars elementals o d'ajuda en processos d'elaboració de productes.
- Activitats operatòries en condicionat i/o envasat amb regulació i posada a punt de processos elementals.
- Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi i de les mostres a analitzar, neteja i rentat de mitjans analítics i ajuda en les tasques d'anàlisi, sota control directe.
- Funcions de porteria que no requereixen qualificació especial o coneixement d'idiomes.
- Treballs de reprografia.
- Treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració.
- Tasques d'emalatge i etiquetatge d'expedició, etc.
- a) Activitats manuals en condicionament i/o envasos.
- b) Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
- c) Operacions elementals de màquines senzilles, entenent que són aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
- d) Operacions de neteja, també quan es faci servir maquinària a l'efecte.
- e) Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples f) Tasques de merchandising, reposició d'estands, degustació, etc.

VIII. Nivell 8.

Es deixa constància de que el nivell 8 que es crea haurà d'albergar, exclusivament persones treballadores sense experiència ni formació acreditada, així com les noves contractacions per a formació o aprenentatge regulades per la legislació vigent.

En virtut de la temporalitat, ambdues parts acorden que, en cap cas, les persones treballadores que s'assignin a aquest nivell 8, podran romandre classificats en el mateix, més de 2 anys.

## **ANNEX II.- Text article 37.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Permisos.**

---

37.3 ET. El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, 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 el segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, això como de qualsevol altra persona diferent a les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi la cura efectiva d'aquella.

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

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici de sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi en quant a durada de la absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure anteriorment esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1.

En el supòsit de que el treballador, pel compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tingués dret a l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, i en els casos d'adopció, guarda amb finalitat 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 tot els casos, que hagin de realitzar-se dins la jornada de treball.

g) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per a acudir a aquest, 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 prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sense 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 en 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 i 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.

h) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

### **ANNEX III.- TAULA SALARIAL APLICANT 3,15% A 01.01.2025.**

---

Nivell Salarial	Salari Conveni anual 2025	Salari Conveni mensual x 15	Salari Conveni mensual x 12	Hores Laborables	Extres Festives
1	34.481,35	2.298,76	2.873,45	21,44	28,55
2	31.718,49	2.114,57	2.643,21	19,72	26,28
3	28.263,24	1.884,22	2.355,27	17,48	23,69
4	26.496,49	1.766,43	2.208,04	16,22	21,69
5	24.875,43	1.658,36	2.072,95	15,39	20,50
6	23.950,79	1.596,72	1.995,90	14,84	19,84
7	19.047,31	1.269,82	1.587,28	11,92	17,83
8	16.231,78	1.082,12	1.352,65	9,78	14,66

Barcelona, 5 de desembre de 2025.

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE CHOCOLATES DE BARCELONA</b>						
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 8-11-2017)</b>						
ANNEX III. TAULA SALARIAL DEFINITIVA 2017						
Nivell salarial	Salari conveni anual 2017	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives	
1	27.021,12	1.801,41	2.251,77	16,81	22,38	
2	24.856,02	1.657,07	2.071,33	15,45	20,59	
3	22.148,34	1.476,56	1.845,70	13,70	18,57	
4	20.763,83	1.384,26	1.730,31	12,70	17,00	
5	19.493,49	1.299,57	1.624,45	12,06	16,06	
6	18.768,90	1.251,26	1.564,08	11,64	15,54	

7	14.926,31	995,08	1.243,86	9,35	13,98
8	11.699,18	779,94	974,93	7,67	11,48
ANNEX IV. TAULA SALARIAL 2018					
Nivell salarial	Salari conveni anual 2017	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	27.561,54	1.837,44	2.296,80	17,14	22,82
2	25.353,14	1.690,21	2.112,76	15,76	21,01
3	22.591,31	1.506,09	1.882,61	13,98	18,94
4	21.179,11	1.411,94	1.764,92	12,96	17,34
5	19.883,36	1.325,56	1.656,94	12,30	16,39
6	19.144,27	1.276,29	1.595,36	11,87	15,86
7	15.224,84	1.014,99	1.268,74	9,53	14,26
8	11.933,17	795,54	994,43	7,82	11,71
ANNEX V. TAULA SALARIAL 2019					
Nivell salarial	Salari conveni anual 2017	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	28.112,77	1.874,19	2.342,74	17,49	23,28
2	25.860,20	1.724,02	2.155,02	16,08	21,43
3	23.043,13	1.536,21	1.920,26	14,26	19,32
4	21.602,69	1.440,18	1.800,22	13,22	17,69
5	20.281,03	1.352,07	1.690,08	12,55	16,71
6	19.527,16	1.301,82	1.627,26	12,11	16,17
7	15.529,34	1.035,29	1.294,12	9,72	14,54
8	21.171,83	811,45	1.014,32	7,98	11,95

<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 23-12-2021)</b>					
Article 15. Jornada laboral					
El còmput anual d'hores de treball efectiu, serà de	1776	hores per a la jornada diurna			
y de	1737	hores per a la nocturna			
Article 18. Plus nocturnitat					
	30%	del salari conveni			
Article 32. Gratificació per permanència					
	2	mensualitats del salari de conveni			
ANNEX III.- TAULA SALARIAL 2020					
Nivell salarial	Salari conveni anual 2020	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	28.253,33	1.883,56	2.354,44	17,57	23,40
2	25.989,50	1.732,63	2.165,79	16,16	21,53
3	23.158,35	1.543,89	1.929,86	14,33	19,42
4	21.710,70	1.447,38	1.809,23	13,28	17,78
5	20.382,44	1.358,83	1.698,54	12,61	16,80
6	19.624,80	1.308,32	1.635,40	12,17	16,25
7	15.606,99	1.040,47	1.300,58	9,77	14,61
8	13.300,00	886,67	1.108,33	8,02	12,01
ANNEX IV.- TAULA SALARIAL 2021					
Nivell salarial	Salari conveni anual 2021	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	28.535,87	1.902,39	2.377,99	17,75	23,63
2	26.249,40	1.749,96	2.187,45	16,32	21,75
3	23.389,93	1.559,33	1.949,16	14,47	19,61
4	21.927,81	1.461,85	1.827,32	13,42	17,95
5	20.586,26	1.372,42	1.715,52	12,74	16,96

6	19.821,05	1.321,40	1.651,75	12,29	16,42
7	15.763,06	1.050,87	1.313,59	9,87	14,76
8	13.433,00	895,53	1.119,42	8,10	12,13
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP 5-8-2022)</b>					
codi de conveni núm.	8100015012014				
TABLA SALARIAL APLICABLE A 1.1.2022					
Nivel salarial	Salario convenio anual 2022	Salario convenio mensual x 15	Salario convenio mensual x 12	Horas laborables	Extras festivas
1	29.818,55	1.987,90	2.484,88	18,55	24,69
2	27.429,31	1.828,62	2.285,78	17,05	22,73
3	24.441,31	1.629,42	2.036,78	15,12	20,49
4	22.913,47	1.527,56	1.909,46	14,02	18,76
5	21.511,61	1.434,11	1.792,63	13,31	17,73
6	20.712,00	1.380,80	1.726,00	12,84	17,15
7	16.471,61	1.098,11	1.372,63	10,31	15,42
8	14.036,81	935,79	1.169,73	8,46	12,67
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 26-6-2023)</b>					
codi de conveni núm.	08100015012014				
Article 15. Jornada laboral					
15.1. Càmput de jornada					
per als anys 2022 i 2023	1776	hores per a la jornada diurna			
i de	1737	hores per a la nocturna			

i des de 1 de gener de 2024	1768	hores per a la jornada diurna			
i de	1729	hores per a la nocturna			
Article 18. Plus nocturnitat	30%	del salari conveni			
Article 19. Liquidació i pagament de salaris					
S'abonarà	3	pagues extraordinàries			
Abril	1 d'abril	tabla			
Juliol	1 de juliol	tabla			
Desembre	10 de desembre	tabla			
Article 32. Gratificació per permanència	2	mensualitats del salari de conveni			
Article 33. Pòlissa d'assegurança	25000	euros			
ANNEX III.- TAULES SALARIALS (Euros)					
Nivell salarial	Salari conveni anual 2022	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	31.011,30	2.067,42	2.584,27	19,29	25,68
2	28.526,48	1.901,77	2.377,21	17,74	23,64
3	25.418,96	1.694,60	2.118,25	15,73	21,31
4	23.830,00	1.588,67	1.985,83	14,58	19,51
5	22.372,08	1.491,47	1.864,34	13,84	18,44
6	21.540,49	1.436,03	1.795,04	13,35	17,84
7	17.130,47	1.142,03	1.427,54	10,73	16,04
8	14.598,29	973,22	1.216,52	8,80	13,18

Nivell salarial	Salari conveni anual 2023	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	31.786,58	2.119,11	2.648,88	19,77	26,32
2	29.239,64	1.949,31	2.436,64	18,18	24,23
3	26.054,43	1.736,96	2.171,20	16,12	21,84
4	24.425,75	1.628,38	2.035,48	14,95	20,00
5	22.931,38	1.528,76	1.910,95	14,19	18,90
6	22.079,00	1.471,93	1.839,92	13,69	18,29
7	17.558,73	1.170,58	1.463,23	10,99	16,44
8	15.120,00	1.008,00	1.260,00	9,02	13,51
Nivell salarial	Salari conveni anual 2024	Salari conveni mensual x 15	Salari conveni mensual x 12	Hores laborables	Extres festives
1	32.581,24	2.172,08	2.715,10	20,27	26,98
2	29.970,63	1.998,04	2.497,55	18,63	24,83
3	26.705,79	1.780,39	2.225,48	16,52	22,39
4	25.036,40	1.669,09	2.086,37	15,32	20,50
5	23.504,66	1.566,98	1.958,72	14,55	19,37
6	22.630,97	1.508,73	1.885,91	14,03	18,74
7	17.997,70	1.199,85	1.499,81	11,27	16,85
8	15.337,32	1.022,49	1.278,11	9,24	13,85
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOP 17-3-2025)</b>					
Codi	08100015012014				
TAULA SALARIAL					
Aplicable segons la revisió salarial 01.01.2025 (Pendent negociació Conveni aplicable 2025)					



<p>a) IT per malaltia comuna o accident no laboral, amb hospitalització o intervenció quirúrgica, així com durant la situació de convalescència derivada de les esmentades situacions i en tractament oncològic: complement des del primer dia de la baixa, fins a un màxim de 6 mesos, completant el 100% del salari fix, considerant com tal la mitjana del que s'ha percebut en els 6 mesos anteriors de la baixa, pels conceptes de salari conveni segons taules, plus nocturnitat, plus vinculació i millora voluntaria. b) IT per cas de malaltia comuna o accident no laboral, derivats de qualsevol situació diferent a les assenyalades en l'apartat anterior: 1. Per als 3 primers dies de baixa cas de tractar-se de la 1a baixa de l'any natural: fins 100% del salari fix (calculat el mateix, de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a). Per als 3 primers dies de baixa, cas de tractar-se de la 2a baixa de l'any natural: fins 75% del salari fix (calculat de conformitat amb l'assenyalat l'anterior apartat a). Per als 3 primers dies de baixa cas 3a baixa de l'any natural i següents, no hi haurà complement. 2. Pels dies entre el 4t i el 20è de la baixa, i únicament durant els 3 primers processos de baixa mèdica a l'any natural: fins 75% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a). c) IT per accident de treball: hasta 100% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a), durant un període màxim de 9 mesos</p>					
<p>\\\\\\</p>					
<p><b>CONVENIO COLECTIVO (BOP 12-12-2025)</b></p>					

Codi	08100015012014				
Article 15. Jornada Laboral					
serà de	1768	hores per a la jornada diurna			
i de	1729	hores per a la nocturna			
Article 18. Plus Nocturnitat					
per dia treballat	30,00 %	del salari conveni			
Article 19. Liquidació i Pagament de Salari					
pagues extraordinàries	3				
abril	1 d'abril				
juliol	1 de juliol				
desembre	10 de desembre				
Article 22. Vacances					
DIES NATURALS	30				
Article 31. Complement Retributiu d' IT					

<p>a) IT per malaltia comuna o accident no laboral, amb hospitalització o intervenció quirúrgica, així com durant la situació de convalescència derivada de les esmentades situacions i en tractament oncològic: complement des del primer dia de la baixa, fins a un màxim de 6 mesos, completant el 100% del salari fix, considerant com tal la mitjana del que s'ha percebut en els 6 mesos anteriors de la baixa, pels conceptes de salari conveni segons taules, plus nocturnitat, plus vinculació i millora voluntaria. b) IT per cas de malaltia comuna o accident no laboral, derivats de qualsevol situació diferent a les assenyalades en l'apartat anterior: 1. Per als 3 primers dies de baixa cas de tractar-se de la 1a baixa de l'any natural: fins 100% del salari fix (calculat el mateix, de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a). Per als 3 primers dies de baixa, cas de tractar-se de la 2a baixa de l'any natural: fins 75% del salari fix (calculat de conformitat amb l'assenyalat l'anterior apartat a). Per als 3 primers dies de baixa cas 3a baixa de l'any natural i següents, no hi haurà complement. 2. Pels dies entre el 4t i el 20è de la baixa, i únicament durant els 3 primers processos de baixa mèdica a l'any natural: fins 75% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a). c) IT per accident de treball: hasta 100% del salari fix (calculat el mateix de conformitat amb l'assenyalat a l'anterior apartat a), durant un període màxim de 9 mesos</p>					
Article 32. Gratificació per Permanència					
Import	2	mensualitats del salari de conveni			

Article 33. Pòlissa d'Assegurança					
euros	25.000,00	Per mortu d'accident laboral, o invadesa permanent total per al desenvolupament del treball habitual			
ANNEX III.- TAULA SALARIAL APLICANT 3,15% A 01.01.2025					
Nivell Salarial	Salari Conveni anual 2025	Salari Conveni mensual x 15	Salari Conveni mensual x 12	Hores Laborables	Extres Festives
1	34.481,35	2.298,76	2.873,45	21,44	28,55
2	31.718,49	2.114,57	2.643,21	19,72	26,28
3	28.263,24	1.884,22	2.355,27	17,48	23,69
4	26.496,49	1.766,43	2.208,04	16,22	21,69
5	24.875,43	1.658,36	2.072,95	15,39	20,50
6	23.950,79	1.596,72	1.995,90	14,84	19,84
7	19.047,31	1.269,82	1.587,28	11,92	17,83
8	16.231,78	1.082,12	1.352,65	9,78	14,66