



Convenio Colectivo Torrefactores de Café y Sucedáneos de Catalunya

ÁREA	Catalunya	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	79001945012002	ACTUALIZACIÓN	2025/02/26
VIGENCIA	2024/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9359 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-torrefactores-de-cafe-y-sucedaneos-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Torrefactores De Café y Sucedáneos. Última actualización a: 26-02-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2026. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 9359 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9311 - 16.12.2024)

RESOLUCIÓN EMT/4412/2024, de 29 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (código núm. 79001945012002).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (Código nº 79001945012002), suscrito en fecha 15 de noviembre de 2024, por la parte empresarial, por la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, y por la parte social, por la Federación de Industria, Construcción y Agro de Cataluña de UGT de Cataluña (METE), y la Federación de Industria de CCOO de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.



Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 29 de noviembre de 2024

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA.

Artículo 1 Partes negociadoras

El presente convenio se negocia por un lado por la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, y de la otra por la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Cataluña (FICA), y la Federación de Industria de CCOO de Cataluña.

Artículo 2 Ámbitos del convenio

Las estipulaciones del Convenio obligan a la totalidad de empresas y personas trabajadoras dedicadas a la torrefacción de café y sucedáneos, que tengan sus centros de trabajo (empresas, sucursales, almacenes, depósitos u oficinas) en las provincias de Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona (Comunidad Autónoma De Cataluña).

Artículo 3 Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2024 (exceptuando aquellos artículos que indiquen otra fecha de efectos) y se extenderá su duración hasta el día 31 de diciembre de 2026. Su vigencia será de tres años.

Artículo 4 Denuncia y revisión

La denuncia del presente Convenio para su revisión o negociación, se efectuará entre los noventa y los treinta



días anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se estimará prorrogado en sus propios términos por una anualidad a partir de su vencimiento.

La representación que promueva la denuncia y proponga la negociación deberá comunicarlas a la otra por escrito y en la forma establecida en la normativa vigente.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio una vez formulada la denuncia, aunque no se haya agotado su vigencia temporal.

Artículo 5 Absorción y compensación

Las mejoras pactadas en el presente Convenio podrán ser compensadas con las voluntariamente concedidas por las empresas expresamente a cuenta del Convenio y desde el 1 de enero del 2021. Podrán absorberse hasta donde alcancen las mejoras de cualquier orden, y bajo cualquier denominación que se establezcan en el futuro, mediante disposición legal o reglamentaria o de carácter general, computándose globalmente y por su valor anual.

Artículo 6 Incremento salarial

El incremento salarial se aplicará sobre el salario anual bruto, en todos los conceptos económicos, excepto premios vinculados a la cifra de ventas. Para la aplicación de los incrementos salariales del presente convenio para el año 2024, ver Disposición Transitoria Tercera.

El incremento salarial será del 4% para el año 2024, sobre las tablas salariales de 2023 y con efectos del 1 de enero de 2024. Del 3% para el año 2025, con efectos del 1 de enero de 2025 y del 2,5% para el año 2026, con efectos del 1 de enero de 2026.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al incremento pactado (4%), se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo del 1%, y con efecto del 1 de enero de 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo del 1,5%, con efecto del 1 de enero de 2026.

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al incremento pactado (2,5%), se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo del 1,5%, con efecto del 1 de enero de 2027.

Artículo 7 Salario base

Como salario base se establecen las cuantías que para cada categoría figuran en el anexo 2, y que se percibirán por día natural.

El salario de una persona trabajadora a jornada completa no podrá ser inferior al SMI.



Artículo 8 Complemento ad personam (adaptación estructura profesional)

A partir del día 1 de enero de 2014 se adapta la estructura profesional en el Convenio. No obstante, las cantidades percibidas en aquel momento por aquellas personas trabajadoras con un salario superior al que estipulaba el convenio, mantendrán la misma cantidad y quedará reflejada en la nómina en dos conceptos: el salario base acordado por convenio más un plus ad personam hasta la cantidad que venían percibiendo, que no será compensable ni absorbible y tendrá los incrementos que se pacten en convenio.

Artículo 9 Complemento ad personam antes (complemento personal de antigüedad)

A partir del día 1 de enero de 1998, se suprime el concepto económico de antigüedad. Sin embargo, las cantidades percibidas por tal concepto se mantendrán en un complemento ad personam, no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento de convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte en Convenio.

Artículo 10 Gratificaciones extraordinarias

Consistirán en el importe de treinta días de salario real, que se percibirán en cada una de las gratificaciones de junio, abonable antes del 30 de dicho mes, Navidad y Beneficios.

Artículo 11 Salario real

Todas las referencias que en el texto del Convenio se hacen al término «salario real» deben entenderse limitadas a los conceptos de salario base, complemento ad personam y retribuciones salariales fijas y/o periódicas.

Artículo 12 Horas extraordinarias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13 Contratos formativos

13.1 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster



profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2002, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. No serán inferiores a seis meses ni exceder de 1 año.

La retribución no podrá ser inferior al 60% del grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Se establece un periodo de prueba de 2 meses.

13.2 Contratos para contrato de formación en alternancia

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

La duración del contrato no podrá ser inferior a 3 meses ni exceder de 2 años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de varios periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se concierte por una duración inferior a la máxima sin haberse obtenido el título certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, las partes podrán acordar prorrogar el contrato inicial, hasta la obtención de este título, certificado, acreditación o diploma sin superar la duración máxima de 2 años.

La retribución no podrá ser inferior al 60% del grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas durante el primer año y al 75% del grupo profesional correspondiente a las funciones ejercidas durante el segundo año en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14 Modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo e inaplicación del convenio colectivo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que el periodo de consultas preceptivo finalice sin acuerdo entre las partes, éstas someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo, la discrepancia será sometida, en el plazo de siete días, al Tribunal Laboral de Catalunya a través del procedimiento de mediación o arbitraje si así lo decidiesen las partes.

Artículo 15 Jornada

La jornada laboral máxima anual será de 1768 horas, efectivas de lunes a viernes.



Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las personas trabajadoras.

La distribución horaria deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente pasarán como mínimo 12 horas.

Se elaborará un calendario laboral, de común acuerdo entre representantes de las empresas y de las personas trabajadoras designados al efecto por cada una de las partes.

Artículo 16 Distribución Irregular de la jornada

Sobre el calendario laboral de la empresa, la dirección podrá previa comunicación y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras establecer una jornada irregular, sin sobrepasar la jornada máxima anual, en los términos establecidos en el artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre:

Esta jornada irregular no será de aplicación al personal de distribución y/o comercial, atendiendo a las características de su actividad.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas.

Se respetarán los descansos semanales previstos por la Ley.

Preaviso: Se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras afectadas con 7 días de antelación a la aplicación de la distribución irregular.

En cualquier caso, en el momento de establecer la distribución irregular se determinará, de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, como se regulariza la jornada. Preferiblemente las horas trabajadas de más se compensarán con días enteros de descanso, excepto por acuerdo individual.

Artículo 17 Fiestas y permisos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos, con carácter retribuido:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días por nacimiento de hijo/a (sólo para aquellas personas trabajadoras que no tengan derecho por falta de carencia, al permiso por nacimiento de hijo/a) y por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento a este efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) 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 de 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.

En caso de acuerdo entre las partes, el permiso podrá disfrutarse por parte de la persona trabajadora de forma fraccionada.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de las personas trabajadoras en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) 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 realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días hábiles, para asuntos propios.

i) Por el tiempo indispensable para la visita al médico especialista.

j) 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, siempre que las personas trabajadoras presenten la documentación o acreditación correspondiente que justifique el motivo de ausencia.

Artículo 18 Maternidad, paternidad, adopción y acogida

18.1 El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor, distinto a la madre biológica, durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre



biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en el presente Convenio. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también en las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la cual se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de estos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se



determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en el presente Convenio. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

18.2 En los supuestos de adopción y acogida, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta 6 años, se estará a lo dispuesto al efecto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

18.3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogida permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en el que la persona trabajadora esté en situación de excedencia conforme a lo que se establece en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, donde tendrá que ser convocada a participar por la empresa, especialmente en su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En todo aquello no previsto en este apartado se estará lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 19 Parejas de hecho

Se reconoce a las parejas de hecho, los beneficios de los artículos 17 y 24 del Convenio.

Las parejas de hecho acreditarán su condición de pareja de hecho en los términos legales de registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo 20 Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por el convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 22 días laborables por año de trabajo. Su disfrute se efectuará del 1º de junio al 30 de septiembre y al menos 15 días de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente dentro del citado período.

Si por necesidades del servicio y a petición empresarial, se tuvieran que realizar las vacaciones totalmente fuera del citado período, su duración sería de 24 días laborables, reduciéndose, en este caso, de la jornada anual. El cálculo será proporcional cuando solamente se disfrute una parte de los días de vacaciones fuera de dicho período.

Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo y tercero del Estatuto de los Trabajadores que establece que cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior del referido artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en una fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá disfrutarlas 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.

Artículo 21 Excedencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran en la empresa.

En cuanto a la excedencia de las personas trabajadoras para atender al cuidado del hijo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 22 Complemento de prestaciones a la Seguridad Social en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y otros supuestos.

En caso de accidente de trabajo las empresas completarán las prestaciones a cargo de la mutua laboral, hasta alcanzar el 100 % del salario real a partir del primer día de baja y por toda la duración de la misma.

En el supuesto de intervención quirúrgica con hospitalización o excepcionalmente, cuando después de una grave intervención quirúrgica no sea posible el internamiento en un centro hospitalario por ausencia de cama, siempre que el tratamiento domiciliario postoperatorio requiera de asistencia médica continuada y únicamente durante el período máximo de seis meses, la persona trabajadora, percibirá la totalidad de su retribución.

Se extiende también el complemento hasta el 100 % del salario real a los supuestos de enfermedad profesional, en los términos previstos en la Ley de Seguridad Social. Si durante los períodos de baja por enfermedad o accidente, la persona trabajadora no hubiera percibido las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias, tendrá derecho a la totalidad de las mismas en las fechas en que se abone al personal en activo.

Artículo 23 Complemento en caso de incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal reconocida por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75 % de la base reguladora los tres primeros días de la baja en la primera baja anual. En la segunda baja anual las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 60% los tres primeros días de la baja. A partir de la tercera baja anual las empresas no completarán la prestación del INSS.

Quedan excluidas las bajas por, hospitalización, intervenciones quirúrgicas, enfermedades derivadas de la hospitalización y enfermedades oncológicas, en las que las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75% desde el primer día de la baja.

A partir del cuarto día, incluido, en cualquiera de los casos las empresas completarán la prestación del INSS hasta el 75% de la base reguladora.

Artículo 24 Seguro de muerte e invalidez derivados de accidentes de trabajo

Las empresas concertarán un seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte y las de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, siempre que dichas contingencias deriven de accidente laboral, por un importe de 27.000 euros.



Artículo 25 Jubilación

Las personas trabajadoras con una antigüedad de 15 años de servicios, recibirán los siguientes premios de vinculación:

- A los 63 años: 3 mensualidades del salario de convenio.
- A los 64 años: 2 mensualidades del salario de convenio.
- A los 65 años: 2 mensualidades del salario de convenio.

Artículo 26 Garantías sindicales

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, dispondrán de las garantías establecidas en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas, fijado en el apartado e) del citado artículo, se puede acumular trimestralmente en uno o varios de los representantes sindicales, sin rebasar el máximo total. En ningún caso se podrán trasladar las no utilizadas en un trimestre a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

Artículo 27 Ropa de trabajo

A las personas trabajadoras que por las tareas encomendadas las precisara para su trabajo, se les proveerá de las piezas que la empresa determine, tras consultar con las personas trabajadoras, con los que se tratará asimismo sobre su número, que no será inferior a dos, sus características, el plazo de utilización y condiciones de uso y reposición.

Artículo 28 Definiciones de la estructura profesional

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en niveles profesionales, que figuran en el Anexo I, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Se establecen, dentro de los niveles profesionales, divisiones en grupos profesionales o áreas funcionales, con el fin de ajustar la adscripción de las personas trabajadoras a los mismos, previa la idoneidad exigible. Las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa estarán adscritas a diferentes niveles y grupos profesionales.



Factores de encuadramiento:

El encuadramiento de las personas trabajadoras, incluidas en los ámbitos de aplicación del presente Convenio, dentro de la estructura profesional pactada y, en consecuencia, la asignación de cada una de ellas en un determinado nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, formación, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

Conocimientos: factor que para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente con las tareas asignadas, el grado de conocimiento adquirido, así como la dificultad en la adquisición de estos conocimientos.

Formación: este factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a realizar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo tras un período de formación práctica.

Experiencia: este factor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente adquiera la habilidad y práctica necesaria para realizar su trabajo obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Iniciativa: factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

Autonomía: factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se llevan a cabo.

Responsabilidad: factor que por su valoración tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: factor que para su valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Complejidad: factor que para su valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales

Técnico: Se encuadra en este grupo a aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter técnico y actividades específicas de su titulación académica en puestos de laboratorio e investigación y desarrollo, etc.

Administración: Se encuadra en este grupo a aquellas personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales de carácter administrativo y actividades específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, coordinar tareas o realizar tareas auxiliares.

Comercial: Se encuadra en este grupo a aquellas personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas de carácter mercantil, con dedicación plena y exclusiva, en actividades de puesto



de venta o promoción de productos, así como de tareas auxiliares a las mismas.

Producción: Se encuadran en este grupo aquellas personas trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia, realizan tareas generales relacionadas con la elaboración, envasado, transporte, almacenamiento, mantenimiento y cualquier otra operación auxiliar vinculada directamente al proceso productivo.

Nivel I

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: estudios universitarios de grado superior completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: técnico/a jefe/a.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación correspondiente.

Funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.

Responsabilidad de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos de capacitación para estudiar y resolver los problemas que se planteen.

Responsabilidad técnica de una unidad operativa.

Nivel II

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de colaboraciones en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este nivel funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección general, al que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías: jefe/a de primera, jefe/a de ventas.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio o de un servicio o grupo de servicios o de la totalidad de los mismos en este mismo tipo de empresas.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Análisis de sistemas informáticos.



Gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado o sobre una gama específica de productos.

Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

Desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas informáticas.

Nivel III

Criterios generales: funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica de su puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: jefe/a de segunda, encargado/a general, ayudante técnico e inspector/a de ventas.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consistan en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Análisis de aplicaciones informáticas.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios de administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o productivo.

Inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, elaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Gestión de compra de aprovisionamiento y equipos complejos con autoridad sobre la decisión final.

Nivel IV

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de personas colaboradoras, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aunque no supongan corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión, equivalentes a BUP o FP2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: encargado/a, oficial de primera, y encargado/a de sección.



En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los oficios industriales.

Programador/a de Informática.

Contabilidad consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estos, balances, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

Confección y desarrollo de proyectos complejos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de las unidades operativas (taller, laboratorio, dependencia, etc.).

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundarias por uno o más personas trabajadoras del mismo grupo profesional y nivel inferior.

Gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Nivel V

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los llevan a cabo, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudadas por una o más personas trabajadoras.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión, equivalentes a BUP o FP2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: operador/a, oficial de segunda, vendedor/a autoventa y tostador/a.

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación

Tareas que consistan en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de los salarios y valoración de coste de personal, funciones de cobro y pago, dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de oficios industriales (electrónica, soldadura, electricidad, mecánica, etc.) con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Atención de los pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro de libros o máquinas pertinentes a efectos de los movimientos diarios.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.



Funciones de regulación y control de los procesos de producción que generan transformación del producto.

Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores del proceso.

Tareas de venta y comercialización de productos que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, reparto, etc.

Nivel VI

Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, aptitudes profesionales y prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión equivalentes a EGB o FP1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías: auxiliar de laboratorio, oficial 2 (oficios auxiliares), oficial 1ª (envasado y empaquetado).

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Preparación y operatoria en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

Manipulación de máquinas de envasado o acondicionamiento.

Archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Pago y cobro a domicilio.

Lectura, anotación, vigilancia, y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o de los suministros de servicios generales de fabricación.

Conducción de máquinas auto propulsadas de elevación, carga, o arrastre.

Tareas de ayuda en almacén que, además de las tareas de carga y descarga impliquen otras complementarias en los almacenes.

Transporte y paletizado, realizados con elementos mecánicos.

Análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Toma de datos en proceso de producción, reflejándose en informes o plantillas según los códigos preestablecidos.

Actividad de almacén que, en todo caso, exijan comprobación de entradas y salidas de mercancías bajo instrucciones o pesaje y procesamiento de estas, con complementación de albaranes e informes.

Nivel VII

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión o equivalentes a Graduado



Escolar o FP1.

Comprende las siguientes categorías: auxiliar administrativo/a, ayudante, peón y oficial 2ª (envasado y empaquetado).

En este nivel se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Introducción de datos.

Tratamiento de textos.

Tareas elementales en laboratorio.

Actividades manuales en envasado, etiquetado, etc.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose como tales aquellas que no requieren entrenamiento y conocimientos específicos.

Carga, transporte, acopio y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas elementales de suministro de material en el proceso productivo y de alimentación de la cadena de producción.

Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina o laboratorio, utensilios y vestuario.

Recepción, ordenación y distribución de mercancías y géneros, sin registro del movimiento de estos.

Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como los útiles necesarios en el proceso productivo.

Actividades de portería y recepción de personas, anotación y control de entradas y salidas.

Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Cualquier trabajo sin ningún tipo de precisión.

Nivel VIII

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión total, sin conocimientos profesionales previos, con el objetivo de que la persona trabajadora adquiera conocimientos relacionados con la actividad de la empresa.

Formación: no hay requisitos formativos mínimos ya que el objetivo de este nivel es que adquiera conocimientos relacionados con su profesión.

Comprende las siguientes categorías: aprendiz, aprendiz de 1º año, aprendiz de 2º año.

Las personas trabajadoras comprendidas en este nivel realizarán tareas encaminadas a la adquisición de conocimientos tanto específicos como generales de la empresa y su lugar de trabajo.



Artículo 29 Comisión paritaria

Corresponde a la Comisión Paritaria la interpretación de la voluntad de las partes en el presente Convenio, así como la resolución de discrepancias en los casos de inaplicación del contenido del convenio, en los términos previstos en el artículo 14 del presente texto. Dicha Comisión, en sus reuniones, estará presidida por quien lo hubiera sido de la Comisión negociadora, y estará constituida por 4 vocales en representación de cada una de las partes firmantes, que podrán estar asistidas por los asesores que designen. Asimismo, velará por las condiciones de seguridad e higiene y salud laboral en el ámbito del Convenio.

Para ello ambas partes nombrarán, de entre sus vocales, representantes especializados para conocer las cuestiones que se les sometan en relación con estas cuestiones, comprometiéndose a solicitar el mencionado informe de la Comisión, con carácter previo a cualquier otra instancia.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se plantee la cuestión objeto de interpretación, excepto para los casos de inaplicación del convenio colectivo, en que la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

La Comisión paritaria intervendrá con carácter preceptivo y previo en la conciliación de los conflictos, salvaguardando la libertad de las partes para, agotado este trámite obligatorio, acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Como domicilio se fija indistintamente el de la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, Viladomat 174, el de Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT de Cataluña (FICA), Rambla del Raval, 29-35, 08001 y el de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Cataluña, Vía Layetana, 16, 3º, ambos de la ciudad de Barcelona.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión paritaria éstas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30 Salud laboral

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo y que tendrá atribuidas las siguientes funciones:

- 1 Estudiar los riesgos específicos de la actividad y las medidas preventivas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, a fin de proponer su inclusión en la redacción del Convenio colectivo.
- 2 Proponer y recomendar el contenido mínimo de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva que deben recibir las personas trabajadoras en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las necesidades y características del sector de actividad.
- 3 Realizar el seguimiento sobre la evaluación de la siniestralidad en las empresas y proponer fórmulas o



recomendaciones para la mejor aplicación de la política de prevención de riesgos laborales en las empresas.

4 Resolver las consultas que se puedan suscitar en materia de prevención de riesgos laborales específicas para el sector de actividad.

5 Se creará la figura del/de la delegado/a territorial del sector, tanto por parte de las personas trabajadoras como por parte de las empresas del sector para dar un mayor dinamismo y actividad a todas las resoluciones de la Comisión paritaria de seguridad y salud en el trabajo, y sobre todo para otorgar un mayor protagonismo a las PYMES.

Artículo 31 El/la delegado/a de prevención del sector

1. Los Sindicatos firmantes del Convenio, nombrarán un/a delegado/a de Prevención de sector, como órgano de representación sectorial de las personas trabajadoras, dentro del ámbito territorial del presente convenio.

2. Las competencias del delegado/a de Prevención del sector serán única y exclusivamente las siguientes:

a. El asesoramiento de las personas trabajadoras.

b. El asesoramiento y colaboración con los/as delegados/as de Prevención de las empresas del sector, en cumplimiento de sus responsabilidades, sin que en ningún caso ello suponga sustituirlos en sus funciones dentro de sus respectivas empresas.

c. La vigilancia del cumplimiento del convenio en los puntos referidos a seguridad y salud.

d. El ejercicio de las funciones que la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a los/as delegados/as de Prevención, sin que ello suponga el detrimento de estas.

e. La mediación cuando sea requerido a tal fin, para la solución de los eventuales conflictos, individuales o colectivos que puedan surgir en el ámbito de las relaciones laborales afectadas por el presente convenio.

Artículo 32 Régimen disciplinario. Principios de ordenación y faltas

1- Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresas.

2. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada con carácter previo por escrito a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere. La imposición de sanciones por faltas leves que conlleven suspensión de empleo y sueldo será informada a los representantes legales de las personas trabajadoras si la persona trabajadora sancionada así lo autoriza.



5. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, en cuyo caso la empresa deberá demostrar, en el correspondiente procedimiento judicial, los hechos imputados en la carta de sanción.

6. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

7. Respecto a las personas trabajadoras, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2.- Faltas

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a. El retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. Las ausencias ajenas a la voluntad de la persona trabajadora que vengan motivadas por circunstancias extraordinarias e imprevisibles debidamente acreditadas, no se considerarán injustificadas, sin perjuicio de que no tengan carácter retribuido.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. El retraso de más de siete veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de cuarenta y cinco minutos al mes.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo i del siguiente apartado.

e. La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la



empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez no habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

n. Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d y e del presente artículo.

o. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo en todas las instalaciones, espacios, zonas o dependencias de la empresa.

p. Incumplir las obligaciones previstas en materia de buenas prácticas higiénicas y de manipulación de alimentos; comer, beber o masticar chicle en zonas no permitidas, falta de limpieza e higiene personal, no mantener el uniforme en buenas condiciones higiénicas, lucir algún objeto ornamental tales como anillos, pulseras, piercings, etc., siempre que tales incumplimientos hayan sido previamente advertidos.

q. La utilización puntual de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, siempre que se haya informado por escrito de la prohibición previamente.

r. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, en un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañero/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias



de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. Las derivadas de los apartados 1.d y 2.f, l y m del presente artículo.

i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k. El acoso sexual entendido como cualquier comportamiento de contenido sexual del que el autor sabe o debe saber que es ofensivo para la víctima.

l. Cualquier manifestación o forma de acoso, entendida como aquel comportamiento que tiene el propósito o el efecto de menoscabar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, con independencia del móvil del mismo, ya sea por razón de sexo u obedezca a otras circunstancias.

ll. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

m. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral siempre que sea manifiestamente abusiva, haya sido advertida previamente, genere perjuicios para la empresa o lo sea con fines xenófobos, pornográficos y otros análogos.

n. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 33 Sanciones

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de quince días hasta sesenta días, y despido.

Artículo 34 Acoso moral i acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo

Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos de actuación sobre estas materias con



sus representantes legales de las personas trabajadoras, para asegurar que cualquier persona trabajadora que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo, tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.

Todas las personas trabajadoras deben ser informadas de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de necesidad.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la dirección de la empresa, tendrán que guardar el sigilo oportuno para no entorpecer el proceso. Especialmente valorables serán los casos de acoso moral o acoso sexual de un superior jerárquico hacia sus personas subordinadas.

Artículo 35 Protección de las víctimas de la violencia de género

La ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género recoge medidas que las empresas tienen que facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.

Artículo 36 Igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las empresas

1. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
2. De conformidad con lo anterior, se deberá respetar en todo momento la normativa dictada a estos efectos, concretamente, el Real Decreto Ley 6/2019, de fecha 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantizar la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo y el empleo; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se Regulan los Planes de Igualdad, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres; así como la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; o aquellas vigentes en cada momento.
3. Todas las empresas incluidas bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio están obligadas a tomar las acciones necesarias para evitar cualquier conducta que pueda ser calificada de acoso sexual o por razón de género, de orientación sexual o identidad de género, motivo por el cual elaborarán un protocolo de actuación que aborde los procedimientos previstos para abordar este tipo de situaciones.

Artículo 37 Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.

Aquellas empresas que en cada momento superen el tope de plantilla legalmente establecido, deberán llevar a cabo la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el acuerdo

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, siguiendo los procedimientos legalmente establecidos.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya ya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos razonables teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto a la cuantificación de géneros en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Esto no obsta para que en el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley, de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna, sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer y del hombre a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras del sector de atención a la dependencia y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Artículo 38 La Comisión sectorial para la igualdad de oportunidades

La Comisión paritaria del convenio con el fin de abordar los compromisos del presente capítulo asume:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que pueda surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos anteriores.



- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- Si así se pacta en el seno de la Comisión, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial de aplicación del convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten en ésta última, desagregados por género.
- En base a las conclusiones obtenidas, se examinará de nuevo con la Dirección General de Igualdad un posible convenio de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas del sector.
- El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector.

Artículo 39 Igualdad y no discriminación LGTBI

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 LGTBI, prevé que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, con un conjunto planificado de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El referido artículo prevé que, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

En este sentido, recomiendan que las materias por tratar, además de las que decidan las partes en su momento, puedan ser las siguientes:

- a) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo.
- b) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia incluya a las familias y parejas conformadas por gais y lesbianas.
- c) Establecer un programa de sensibilización en la empresa con respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBI y, especialmente, con respecto a las medidas de igualdad acordadas.
- d) Formación específica a los mandos intermedios y a la RLT.
- e) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada.

Con el objeto de promover las mejores prácticas de igualdad en relación con el colectivo LGTBI, se orienta a hacer difusión de las experiencias positivas ante la Comisión de responsabilidad social del Consejo de



Relaciones Laborales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Por mutuo acuerdo podrá acordarse la jubilación con contrato de relevo de acuerdo con la normativa vigente.

Segunda

Se creará una Comisión conjunta que tratará de la formación continuada de las personas trabajadoras (que actualmente ya se realiza, bajo la promoción del Consorcio de la Formación Continuada de Cataluña) y sobre la prevención de riesgos laborales, en el sentido de centralizar en la autonomía de Cataluña la responsabilidad de realizarlos, así como el control y seguimiento de estos cursos.

Tercera

Los incrementos salariales acordados para el año 2024 serán de aplicación sobre los importes que para cada grupo profesional del año anterior se reflejan en tablas salariales de convenio, únicamente durante la vigencia del convenio en el año 2024.

Cuarta

Las empresas deberán proceder a la regularización de los posibles atrasos en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del presente Convenio colectivo en el DOGC.

Quinta

Según dispone el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las empresas, una vez firmado el presente convenio, y en el plazo previsto en el referido Real Decreto, las partes iniciarán el procedimiento de negociación de las medidas planificadas.

ANEXO 1.- Niveles profesionales.



Nivel	Técnico	Administración	Comercial	Producción
1	Técnico/a jefe/a			
2		Jefe/a de primera		
			Jefe/a de ventas	
3		Jefe/a de segunda		
				Encargado/a general
	Ayudante técnico			
			Inspector/a de ventas	
4				Encargado/a
	Programador/ora			
		Oficial de primera		
				Encargado/a de sección
5	Operador/a			
		Oficial de segunda		
				Tostador/a
			Vendedor/a autoventa	
6				Auxiliar laboratorio
				Oficial 2ª (oficios auxiliares)
				Oficial 1ª (envasado y empaquetado)
7		Auxiliar administrativo/a		
				Ayudante
				Peón
				Oficial 2ª (envasado y empaquetado)
8				Aprendiz
				1er año
				2º año



ANEXO 2.- Tablas salariales.

Nivel	Salario base mensual 2024 (4% sobre revisión 2023)
1	1.735,57 €
2	1.573,18 €
3	1.503,83 €
4	1.395,07 €
5	1.285,48 €
5a*	1.250,08 €
6	1.206,95 €
7	1.177,60 €
8	1.100,74 €

* Para el caso de las personas trabajadoras que realicen tareas comerciales, en el supuesto de que dispongan de un sistema de comisión según ventas, la percepción total mensual será la determinada en el nivel 5ª.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9359 - 26.2.2025)

Resolución EMT/514/2025, de 17 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta del Acuerdo parcial del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (código núm. 79001945012002).

Visto el texto del acta del Acuerdo parcial del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña (Código nº 79001945012002), relativa a las tablas salariales para el año 2025, suscrita en fecha 27 de enero de 2025, por la parte empresarial, por la Asociación de Industriales Torrefactores de Café de Cataluña, y por la parte social, por UGT y CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.



-2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 17 de febrero de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA DE ACUERDO PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA Asisten:

Por CCOO.

Robert Marina Doñate.

Salvador Pérez Rodríguez.

Juan Antonio Moreno Domínguez.

Javier Rubio.

Por UGT.

Aladino Pérez Barrero.

Alícia Buil Cuenca.

Por Associació d'Industrials Torrefactors de Cafè de Catalunya.

Ariadna Guixé Ors (assessora).

Ramón Batalla Casanovas.

Javier de Erausquin.

Carlos Gustavo Gotor.

Secretaria de la Comisión.

Ariadna Pagès López.

En Barcelona a 17 de enero de 2025, se reúnen telemáticamente a las 12 horas los representantes de los sindicatos Federació d'Industria, Construcció i Agro de Catalunya d'UGT (FICA), y Federació d'Industria de CCOO de Catalunya, y por la parte empresarial por la Associació d'Industrials Torrefactors de Cafè de Catalunya, previamente convocadas a los efectos de tratar los siguientes puntos del orden del día:

Primero. – Revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2025.

El artículo 6 del convenio prevé que en caso de que el IPC de diciembre de 2024 supere el 4%, se aplicará un incremento adicional por la diferencia, con un máximo del 1%, y con efecto del 1 de enero de 2025.

Una vez publicados los datos en el INE, a 15 de enero de 2025, la tasa de variación anual del IPC del mes de diciembre de 2024 se situó en el 2,8%. Por lo tanto, no opera incremento adicional sobre las tablas de 2024, y únicamente opera el incremento pactado del 3% para 2025, con efectos de 1 de enero de 2025.



Se aprueba la revisión de referencia y su remisión al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, para su registro y para que se ordene, también, su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, tanto del acta como de las tablas salariales del año 2025.

Segundo. - Delegación de registro de las tablas al Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya en la persona del Secretario/a, a efectos de su registro y su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Se acuerda el Registro del acta y de las tablas salariales de 2025.

Se autoriza y delega la realización del correspondiente registro del acuerdo alcanzado a la Secretaría de la Comisión Sra. Ariadna Pagès López, para su publicación en el DOGC.

Se adjunta a la presente Acta las Tablas Salariales de 2025 como Anexo 1.

Sin más temas a tratar se levanta sesión, de la que se extiende la presente acta que firman un representante de cada una de las organizaciones y la Secretaría de la Mesa, extendiéndose de la misma las correspondientes copias, siendo las 13:00 horas.

Anexo 1

Tablas salariales 2025

Nivel	Salario base mensual 2025 (aplicado 3% sobre 2024)
1	1.787,64€
2	1.620,38€
3	1.548,94€
4	1.436,92€
5	1.324,04€
5a*	1.287,58€
6	1.243,16€
7	1.212,93€
8	1.133,76€

*Para el caso de las personas trabajadoras que realicen tareas comerciales, en el caso que dispongan de un sistema de comisión según ventas, la percepción total mensual será la determinada en el nivel 5a.



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TORREFACTORES DE CAFÉ Y SUCEDÁNEOS DE CATALUÑA			
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7482 - 26.10.2017)			
ANEXO 2.- Tablas salariales para los años 2017, 2018 y 2019			
Tablas salariales 2017-2019 (Aplicado el 1.6% sobre 2016, 2017 y 2018, respectivamente):			
Nivel	Salario base mensual 2017	Salario base mensual 2018	Salario base mensual 2019
1	1.468,69	1.492,19	1.516,06
2	1.331,25	1.352,55	1.374,20
3	1.272,58	1.292,94	1.313,63
4	1.180,54	1.199,43	1.218,62
5	1.087,81	1.105,22	1.122,90
5a*	1.057,85	1.074,77	1.091,97
6	1.021,34	1.037,69	1.054,29
7	996,51	1.012,46	1.028,66
8	707,70	719,02	730,52



*Para el caso del personal que realice tareas comerciales, en caso de que dispongan de un sistema de comisión según ventas, la percepción total mensual será la determinada al nivel 5ª.			
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8534 - 2.11.2021)			
Artículo 3 Vigencia y duración ... 1 de enero de 2021 ... hasta el día 31 de diciembre de 2023			
Artículo 10 Gratificaciones extraordinarias	3		
Artículo 15 Jornada			
La jornada laboral máxima anual será de	1776	horas, efectivas de lunes a viernes	
A partir del año 2023,	1768	horas efectivas de lunes a viernes	
ANEXO 2.- TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023 (POR 15 PAGAS ANUALES)			
Nivel	Salario base mensual 2021 (aplicado 1% sobre 2020) con efectos 1.10.2021	Salario base mensual 2022 (aplicado 1,25% sobre 2021)	Salario base mensual 2023 (aplicado 1,5% sobre 2022)
1	1.531,22	1.550,36	1.573,62



2	1.387,94	1.405,29	1.426,37
3	1.326,77	1.343,35	1.363,50
4	1.230,81	1.246,19	1.264,88
5	1.134,13	1.148,31	1.165,53
5a*	1.102,89	1.116,68	1.133,43
6	1.064,83	1.078,14	1.094,32
7	1.038,95	1.051,93	1.067,71
8	895,54	906,73	920,33
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9110 - 27.2.2024)			
código	79001945012002		
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2024 (POR 15 PAGAS ANUALES)			
Nivel	Salario base mensual 2024 (revisión 6,05%*)		
1	1.668,82		
2	1.512,67		
3	1.445,99		
4	1.341,41		
5	1.236,04		
5a*	1.202,00		
6	1.160,53		
7	1.132,31		
8	1.058,40		



*Para el caso que las personas trabajadoras que realicen tareas comerciales,			
en el caso que dispongan de un sistema de comisión según ventas, la percepción			
total mensual será la determinada en el nivel 5a			
\\\\\\			
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9311 - 16.12.2024)			
código	79001945012002		
Artículo 7 Salario base			
se percibirán por día natural			
Artículo 8 Complemento ad personam (adaptación estructura profesional)			
A partir del día 1 de enero de 2014 se adapta la estructura profesional en el Convenio			
Artículo 9 Complemento ad personam antes (complemento personal de antigüedad)			



Artículo 10 Gratificaciones extraordinarias	3		
Junio	antes del 30 de dicho mes	treinta días de salario real	
Navidad		treinta días de salario real	
Beneficios		treinta días de salario real	
Artículo 11 Salario real			
limitadas a los conceptos de salario base, complemento ad personam y retribuciones salariales fijas y/o periódicas			
Artículo 12 Horas extraordinarias			
artículo 35 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.			
Artículo 13 Contratos formativos			
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional			
La retribución	60,00 %	del grupo profesional	
Contratos para contrato de formación en alternancia			
La retribución	60,00 %	del grupo profesional ... durante el primer año	
y al	75,00 %	del grupo profesional ... durante el segundo año	



Artículo 15 Jornada			
La jornada laboral máxima anual	1768	horas	
ANEXO 2.- TABLAS SALARIALES			
Nivel	Salario base mensual 2024 (4% sobre revisión 2023)		
1	1.735,57		
2	1.573,18		
3	1.503,83		
4	1.395,07		
5	1.285,48		
5a	1.250,08		
6	1.206,95		
7	1.177,60		
8	1.100,74		
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9359 - 26.2.2025)			
código	79001945012002		
ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES 2025			
Nivel	Salario base mensual 2025 (aplicado 3% sobre 2024)		
1	1.787,64		



2	1.620,38		
3	1.548,94		
4	1.436,92		
5	1.324,04		
5a*	1.287,58		
6	1.243,16		
7	1.212,93		
8	1.133,76		
<p>*Para el caso de las personas trabajadoras que realicen tareas comerciales, en el caso que dispongan de un sistema de comisión según ventas, la percepción total mensual será la determinada en el nivel 5a.</p>			