

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/1302/2024, de 27 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya (codi de conveni 79000085011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del comerç del vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya, subscrit en data 21 de febrer de 2024, per part de la representació social per la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya, i per UGT de Catalunya – Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT Catalunya (FeSMC-UGT), i per la part empresarial, per l'organització empresarial Micro, Petita o Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC), i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 27 de març de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del Comerç de vidre, pisa, ceràmica i similars de Catalunya de l'1 de gener de 2023 a 31 de desembre de 2025

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Parts signatàries

Són parts signants d'aquest Conveni, en representació de la part social, la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya i per UGT de Catalunya- Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT Catalunya (FeSMC-UGT), i en representació de la part empresarial, per l'organització empresarial Micro, Petita o Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC), reconeixent-se mútuament legitimitat per negociar el present Conveni.

Article 2

Àmbit territorial i funcional

Aquest Conveni col·lectiu de treball, és d'aplicació a tot el territori de Catalunya, llevat d'aquelles províncies que ja tinguin Conveni general de comerç.

Regularà les relacions laborals de les empreses majoristes i minoristes, l'activitat principal de les quals sigui el vidre, pisa, ceràmica, porcellana, servei de taula, flascons, botelleria, terrisseria i similars, i també articles d'ornament o regal.

Tanmateix, restarà d'aplicació als centres que tinguin la seva seu a les províncies afectades, encara que els titulars de les empreses tinguin el seu domicili social en d'altres no afectades per aquest Conveni.

Article 3

Vigència i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor a comptar del moment del registre oficial, independentment de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, excepte pel que fa a l'efecte econòmic, en relació amb el qual començarà l'1 de gener de 2023.

Aquest Conveni regirà fins al 31 de desembre de 2025. Des de l'1 de gener de 2026, es considera prorrogat tàcita i automàticament d'un any a l'altre fins que no sigui signat un Conveni nou, amb independència que qualsevol de les parts el denunciï formalment o no. De fer-se la denúncia, caldrà fer-la entre els noranta i trenta dies d'antelació a la data de venciment.

Article 4

Compensació i absorció de millores

Les millores econòmiques i laborals que s'estableixen en virtut d'aquest Conveni, com també les voluntàries que s'estableixin d'ara en endavant, són compensades i absorbides, en tot el seu abast, amb els augments i les millores que hi hagi o que es puguin establir mitjançant disposicions legals que en el futur es promulguin.

Article 5

Garantia *ad personam*

Cal respectar, a títol personal, les condicions més beneficioses que les empreses hagin establert en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, incloent-hi les que es segueixen de les categories professionals ja suprimides als anteriors Convenis.

Incentius

Atès que per unes categories determinades de personal mercantil hi ha primes, premis, bonificacions, comissions sobre vendes o participació de beneficis a la majoria de les empreses d'aquest ram, aquestes empreses poden reestructurar els incentius de referència per tal que, pel que fa al contingut econòmic, no comportin cap mena de perjudici a les persones treballadores afectes fins ara.

Article 6

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Dret supletori

Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el no previst en aquest Conveni, serà d'aplicació el que es recull en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i també en la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 7

Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada, almenys, per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social firmants del present Conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per a acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni, regulades a l'article 60.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió Paritària consistirà en que, les discrepàncies, així com la resta de funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre allò pactat en aquest Conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que en haver rebut l'escrit, es reunirà i en el termini de 7 dies de la recepció de l'escrit, resoldrà.

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

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

FeSMC-UGT

Carrer Rambla del Raval, 29-35, 4a planta, 08001, Barcelona.

Federació de Serveis CCOO

Carrer Via Laietana, 16, 2a planta, 08003, Barcelona.

PIMEC

Carrer Viladomat, 174, (08015) Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

A) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.

B) Mediar o arbitrar, si s'escau, en el tractament i solució de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmeses de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades als articles 40, 41 i 82.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors.

C) Determinar, les taules del 2025 i, si escau, la revisió salarial establerta a l'article 18 del present Conveni i per tant, establir les taules salarials definitives.

Per a solucionar les discrepàncies que puguin sorgir a la referida Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

Capítol 2

Organització de la feina

Article 8

8.1 Organització de la feina

L'organització de la feina és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, d'acord amb la normativa legal vigent.

Són merament enunciatives les comeses assignades a cada especialitat, i per tant, qualsevol persona treballadora ha de portar a terme les tasques i les funcions requerides pels seus caps, la qual cosa no ha d'anar en detriment de la seva dignitat.

8.2 Pluralitat de funcions

Amb un respecte absolut a la seva especialitat i al sou assolit, i amb caràcter no habitual, totes les persones treballadores han d'exercir les funcions que l'empresa els encarregui, fins i tot si corresponen a especialitats diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin cap mena de vexació ni abús de l'autoritat per part de l'empresa, respectant a tals efectes el disposat en els articles 39 i 40, segons s'escaigui, de l'Estatut dels treballadors.

Article 9

Formació professional

La representació de les persones treballadores i de les empreses són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament cap a un model de professionalització i especialització del sector, on la formació Professional té un caràcter estratègic davant el procediment de canvi econòmic, tecnològic i social.

És per això que només des del diàleg i la col·laboració es podrà avançar en la consecució dels objectius plantejats, que permetin la modernització de les empreses i una major capacitat competitiva, que depenen en gran mesura d'un nivell de qualificació adient, tant de les persones treballadores com de les empreses, per la qual cosa s'acorda:

9.1 Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

9.2 Per aconseguir els objectius anteriors es crea una Comissió Mixta denominada Comissió de professionalització del sector, quines competències seran:

9.2.1 Planificar i desenvolupar un programa de formació professional pel sector. Vetllant perquè, tant la programació com els impartiments de les accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives de les persones treballadores del sector.

9.2.2 Entendre de les sol·licituds i impartició dels cursos de formació.

9.2.3 Sol·licitar subvencions tant a programes de formació com a accions complementàries i d'acompanyament a la formació.

9.2.4 Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el nou sistema de classificació professional definit en aquest Conveni.

9.2.5 Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de persones treballadores i empreses, i a més a més per a facilitar la seva participació.

9.2.6 Defensar la identitat i protagonisme del sector a la societat.

9.3 La Comissió creada, previ acord de les parts, podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant fundació o una altra figura legal que acordin, i en cap cas tindrà afany de lucre.

9.4 La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern. A tal efecte ambdues parts es comprometen a reunir-se pel desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència d'aquest Conveni.

9.5 Les empreses que imparteixin cursos de formació professional, o que n'acordin la realització amb les seves persones treballadores, inclosa en la jornada laboral, han de mantenir el salari a càrrec de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent.

Article 10

Ingressos i períodes de prova

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Es fixen els períodes de prova següents, en virtut dels grups professionals i especialitats:

Grup 1 Personal tècnic titulat de grau mitjà o superior i director/a, cap de divisió, cap de personal, cap de compres, i/o de vendes, encarregat/da general, etc.: 6 mesos.

La resta de grups professionals 2 mesos, llevat de les especialitats ajudants, auxiliars i aspirants, el període dels quals és d'un mes.

També cal aplicar aquests períodes de prova als ascensos a un grup superior per consolidar-los, sempre que cada ascens no tingui lloc de manera automàtica. En cas que aquesta prova no sigui positiva, la persona treballadora ha de tornar a la seva especialitat anterior.

En els contractes de duració determinada, la durada màxima del període de prova no podrà superar el 50% de la durada màxima pactada per a aquesta relació temporal, sempre tenint en compte la regla general establerta en el primer paràgraf d'aquest article.

Serà nul el pacte que estableixi un període de prova quan la persona treballadora hagi ja desenvolupat les mateixes funcions amb anterioritat a l'empresa, sota qualsevol modalitat contractual.

Article 11

Jornada laboral

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de mitjana durant els tres anys de vigència del Conveni.

En còmput anual, la jornada laboral serà de 1.770 hores.

Cal considerar que aquesta jornada es refereix a la setmana ordinària a les hores efectives de feina.

La Direcció de l'empresa, de mutu acord amb el Comitè, els Delegats/des de Personal, el Delegat/da Sindical o, si s'escau perquè no n'hi ha, les persones treballadores, ha de fixar l'horari continuat o partit, per torns, rígid o flexible, d'aplicació.

Això no obstant, cada empresa, d'acord amb els representants de les persones treballadores i informant-les amb l'oportuna antelació, segons les seves necessitats o característiques, pot establir una jornada de treball irregular, mentre no sobrepassi el nombre d'hores anuals pactades en aquest Conveni i es respectin, tant els períodes de descans legalment establerts com la jornada màxima diària, que no podrà sobrepassar les 10 hores de feina efectiva.

El nombre d'hores anuals de feina que consta especificat en el primer paràgraf d'aquest article, s'ha de prorratejar proporcionalment per a aquelles persones treballadores amb contracte de durada inferior a l'any.

Aquelles persones treballadores que prestin treball durant algun o alguns dels diumenges i/o festius oficials anuals en què la Direcció General de Comerç o organisme competent autoritza l'obertura dels establiments al públic, han de gaudir de dues hores de descans per hora treballada a fer, d'acord amb la persona treballadora, assistida pels seus representants i l'empresa, en els tres mesos següents o, si s'escau, han de percebre una compensació econòmica en la mateixa proporció, excepte en els municipis declarats zona turística, en els que s'abonarà en funció de l'acord contractual entre les parts. De totes maneres, es respectaran els acords sobre aquesta compensació, que en el seu conjunt resultin més beneficiosos.

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la duració i distribució de la jornada en els termes previstos en l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors.

11.1 Descans en dissabtes

Amb la finalitat de facilitar la conciliació de la vida personal i familiar, a partir de l'any 2024, les empreses garantiran que les persones treballadores que treballin de mitjana 5 o més dies a la setmana, gaudeixin de 4 dissabtes de descans a l'any, sempre i quan es pugui garantir la normal activitat de l'empresa i es respecti la jornada anual.

A partir de l'any 2025 i següents, les empreses garantiran que les persones treballadores que treballin de mitjana 5 o més dies a la setmana, gaudeixin de 5 dissabtes de descans a l'any, sempre i quan es pugui garantir la normal activitat de l'empresa i es respecti la jornada anual.

Els dissabtes de descans de qualitat no podran coincidir amb període de vacances.

Article 12

Registre de jornada

Les empreses procediran a l'establiment d'un sistema de control i registre horari en el qual de manera fidedigna es reflecteixi la jornada diària de cada persona treballadora, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball, sense perjudici de la flexibilitat horària que pugués establir-se.

L'establiment d'un sistema de registre de jornada en les empreses no ha de suposar l'alteració de la jornada pactada ni del seu còmput tal com es vingués donant en les empreses.

Mitjançant acord d'empresa o, en defecte d'això, decisió de l'empresa prèvia consulta amb els representants legals de les persones treballadores en l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada. S'han de garantir els drets previstos legalment de negociació, informació i consulta amb les representacions legals de les persones treballadores.

El sistema de registre de jornada en cap cas podrà atemptar contra els drets de les persones treballadores, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts en la normativa vigent.

El sistema de registre de jornada haurà de ser objectiu, fiable i accessible. L'empresa conservarà els registres a què es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandran a la disposició de les persones treballadores, de la seva representació legal i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Article 13

Contracte de formació en alternança i per a l'obtenció de la pràctica professional

13.1 Contracte formatiu en alternança: S'estarà al que es disposa en l'article 11.2 de l'Estatut dels treballadors amb les següents particularitats:

a) La retribució serà del 70% per al primer any i del 85% per al segon, respecte de la fixada per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

13.2 Contracte formatiu per a l'obtenció de la practica professional adequada al nivell d'estudis: S'estarà al que disposa l'article 11.3 de l'Estatut dels treballadors amb les següents particularitats:

a) Es podrà establir un període de prova de fins a 3 mesos.

b) La retribució serà del 70% respecte de la fixada per al grup professional i nivell retributiu corresponent a les funcions exercides en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas la retribució podrà ser inferior al Salari Mínim Interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 14

Contractes de duració determinada

Contractes de duració determinada per circumstàncies de la producció

Tenint en compte les especials necessitats i característiques del sector que comporten freqüents períodes d'acumulació de feina i/o es produeixen excessos en l'afluència de clients en temporades concretes, les empreses poden concertar contractes de duració determinada, a l'empara del que disposen aquest Conveni col·lectiu i en l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, per una durada màxima de 12 mesos.

Quan es concertin aquests contractes per temps inferior al màxim establert, es podran prorrogar abans del seu acabament per acord entre les parts, una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir del màxim establert.

En acabar-se el contracte per expiració del termini màxim de 12 mesos, la persona treballadora té dret a percebre una compensació econòmica equivalent a dotze dies de salari per any de servei o, a elecció de l'empresa, transformar en definitiu aquest contracte.

Contracte de duració determinada per substitució de la persona treballadora

D'acord amb allò previst en l'article 15.3 de l'Estatut dels treballadors, podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, sempre que s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i les causes de la seva substitució.

Seràn persones treballadores fixes amb caràcter indefinit aquelles que ocupin un lloc de treball amb contracte de substitució d'una persona fixa que no s'incorpori al seu lloc de treball una vegada finalitzat el termini legal o establert reglamentàriament que hagi motivat l'esmentat contracte de substitució, excepte prova en contra que acrediti la naturalesa temporal del mateix.

Article 15

Contracte a temps parcial i contracte fix-discontinuu

15.1 El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis per un període d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada de treball d'una persona treballadora a temps complet comparable.

S'entendrà una persona treballadora a temps complet comparable un empleat/ada que presti els seus serveis en el mateix centre de treball amb el mateix contracte i fent unes funcions idèntiques o similars.

El nombre d'hores complementàries factibles de formalitzar en aquells contractes de caràcter indefinit no podrà excedir del 50 per cent de les ordinàries contractades. En qualsevol cas la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no podrà excedir del límit legal de treball a temps parcial definit en el primer paràgraf d'aquest article.

Per aquelles persones treballadores que hagin estat realitzant hores complementàries durant un període consecutiu de dos anys, si ho volguessin, podran consolidar en el seu contracte el 30% de la mitjana d'hores complementàries realitzades durant aquest període. A aquests efectes, no es tindran en compte les hores complementàries utilitzades per substituir temporalment a qui l'empresa estigui obligada a reservar el lloc de treball.

Les persones treballadores a temps parcial que hagin prestat serveis a l'empresa durant un període de tres o més anys, tindran preferència per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet corresponents al seu mateix grup professional que existeixin a l'empresa. Per tot això, les empreses hauran d'informar a les seves persones treballadores de les vacants que hi puguin existir.

Per tot el no previst en relació amb als contractes a temps parcial s'estarà al que es disposa en l'article 12 de l'Estatut dels treballadors, en la seva redacció vigent.

15.2 El contracte de treball fix-discontinuu es concertarà per realitzar treballs de naturalesa estacional i vinculats a activitats productives de temporada, o per al desenvolupament d'aquells que no tinguin l'esmentada naturalesa però que, essent de prestació intermitent, tinguin períodes d'execució certs, determinats o indeterminats.

Les persones treballadores amb contracte fix-discontinuu seran cridades per reincorporar-se a les funcions en estricte ordre d'antiguitat un cop reiniciades les tasques objecte dels seus contractes.

La crida es portarà a terme a través de correu certificat amb justificant de recepció o qualsevol tipus de missatgeria electrònica o instantània que permeti deixar constància de la recepció de la comunicació.

Un cop feta la primera crida, l'empresa vindrà obligada a reincorporar a les persones treballadores amb contracte fix-discontinuu en un període màxim de 30 dies hàbils.

Es podran formalitzar contractes en la modalitat de fix-discontinuu a temps parcial, tot garantint a les persones treballadores fixes-discontinues a temps parcial una activitat mínima setmanal de 20 hores i un període d'activitat mínim anual de 3 mesos, sempre que el nombre de contractes en aquesta modalitat a temps parcial no superin el 10% de la plantilla.

En tot allò no disposat en el present apartat s'estarà en lo recollit en l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

Article 16

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Contractació de persones treballadores discapacitades

S'estarà al que disposa el Reial decret 1/2013, de 29 de novembre pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, Reial decret 364/2005, de 8 d'abril pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor de les persones treballadores amb discapacitat i Decret 86/2015, de 2 de juny per a la integració social dels minusvàlids (LISMI) i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat a empreses de 50 o més persones treballadores i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment.

Per a l'aplicació de l'article 42 de la Llei general de discapacitat, Reial decret legislatiu 1/2013, en les empreses, l'accés a l'ocupació ordinària com a mitjà de compliment de la quota de reserva del 2% de les plantilles, ha de ser la regla general, i l'existència de mesures alternatives ha de tenir caràcter excepcional.

Article 17

Grups professionals i especialitats

17.1 Normes generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar les persones treballadores.

La Direcció de l'empresa realitzarà la classificació de la persona treballadora, valorant les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs classificats en grups professionals inferiors.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es durà a terme de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense detriment de la dignitat, la promoció professional, la justa retribució de les persones treballadores, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Factors de valoració

Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió de les persones treballadores en un determinat grup professional són els següents:

A) Coneixement

Per a la valoració es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per complir correctament les comeses, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició d'aquests coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

a) Formació: aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, comerç, etc.

b) Experiència: aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessària per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa

Per a la valoració es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a

CVE-DOGC-A-24109053-2024

l'execució de la funció o tasca que es desenvolupa.

C) Autonomia

Per a la valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat

Per a la valoració es tindrà en compte el grau d'exigència sobre l'obligació de respondre del resultat de les tasques o funcions assignades, en virtut del nivell d'influència sobre aquell i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

E) Comandament

Per a la valoració es tindrà en compte el grau en què es supervisen i ordenen les funcions i tasques, en virtut, entre altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre la qual s'exerceix el comandament.

F) Complexitat

Per a la valoració es tindrà en compte el nombre i grau d'integració dels diversos factors esmentats anteriorment en la tasca o el lloc assignat, és a dir: coneixement, iniciativa, autonomia, responsabilitat i comandament.

17.2 Formació i desenvolupament professional

Quan es requereixi a la persona treballadora realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, s'efectuarà sense detriment de la seva formació i desenvolupament professional.

17.3 Grups professionals

Grup professional 1

Criteris generals: el personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees o serveis de l'empresa, i/o realitza tasques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

Especialitats:

Mercantil: Coordinador/a de caps de sucursal, cap de vendes, cap de compres, cap de sucursal.

Administrativa: cap administratiu/iva, cap de personal.

Tècnic/a d'ofici i subaltern/a: titulats/ades grau superior, titulats/ades grau mig, director/a, cap de divisió.

Grup professional 2

Criteris generals: són persones treballadores que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc d'instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i d'interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques heterogènies.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Formació: titulació de cicle formatiu de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa.

Especialitats:

Encarregat/ada, cap de magatzem, cap de grup administratiu.

Cap de secció administrativa.

Grup professional 3

Criteris generals: funcions consistents en l'execució d'activitats que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, realitzant treballs de menor execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació: titulació de cicle formatiu de grau mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en l'exercici de la professió.

Especialitats:

Mercantil: viatjant, corredor/a de plaça, venedor/a de 1a, venedor/a de 2a.

Administrativa: oficial administratiu/iva, comptable, caixer/a.

Tècnic/a, d'ofici i subaltern/a: professional d'ofici de 1a, professional d'ofici de 2a, Mosso/a especialitzat/da, delineant, aparadorista, dibuixant.

Grup professional 4

Criteris generals: tasques que s'exerceixin amb alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques, i amb un cert grau d'autonomia. Poden requerir esforç físic, amb formació o coneixements bàsics i que ocasionalment poden necessitar d'un breu període d'adaptació.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO).

Especialitats:

Mercantil: auxiliar de caixa, ajudant, cobrador/a.

Administrativa: auxiliar administratiu/iva, operador/a d'informàtica, telefonista.

Tècnic/a, d'ofici i subaltern/a: mosso/a, empaquetador/a, ascensorista, vigilant, conserge, ordenança, porter/a, personal de neteja.

Grup professional 5

Criteris generals: estan incloses en aquest grup professional les persones treballadores que estiguin acollides a alguns dels contractes formatius vigents en cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòrica-pràctica necessària pel desenvolupament adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran incloses en aquest grup professional, aquelles persones treballadores que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixen esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional les persones treballadores contractades en pràctiques.

Formació: titulació o coneixements professionals o ensenyament secundari obligatori (ESO), o certificat d'escolaritat o equivalent.

Especialitats:

Mercantil: aprenent de Conveni.

Administrativa: aprenent administratiu/iva, aspirant administratiu/iva.

Tècnic/a, d'ofici i subaltern/a: aprenent de Conveni.

17.4 Especialitats professionals per tasques o funcions principals desenvolupades:

Titulats/ades de grau superior: és la persona treballadora que té un títol de grau superior, reconegut pel Ministeri d'Educació i Ciència, i exerceix a l'empresa, permanentment i amb responsabilitat directa, funcions pròpies i característiques de la seva professió, però sens cap mena de subjecció a aranzels.

Titulats/des de grau mig: és l'empleat/ada que té un títol de grau mig, reconegut com a tal pel Ministeri d'Educació i Ciència o assimilat per disposició legal, i desenvolupa les funcions pròpies de la seva professió en les mateixes condicions establertes al paràgraf anterior.

Director/a: és l'empleat que dirigeix, coordina i es responsabilitza de les activitats de direcció al seu càrrec, a les ordres directes de l'empresa i participant-hi en l'elaboració política d'aquesta.

Coordinador/a de caps de sucursal: es l'empleat que s'encarrega de dirigir i coordinar l'activitat d'un conjunt de botigues, integrades o franquiciades, dins una àrea geogràfica assignada, amb la finalitat d'adaptar el funcionament de cada botiga segons la política comercial marcada per la Direcció de l'empresa.

Cap de divisió: és l'empleat/ada que, a les ordres d'un director, coordina i executa, sota la seva responsabilitat, totes aquelles normes que es dictin per una acurada organització de la divisió comercial al seu càrrec.

Cap de personal: és l'empleat/ada que al capdavant de tot el personal d'una empresa, dicta les ordres oportunes per a la perfecta organització i distribució de la feina, la vigilància de la qual li correspon, com també la concessió de permisos, propostes de sancions, etc.

Cap de vendes: és l'empleat/ada que té al seu càrrec la direcció i la fiscalització de totes les operacions de venda que es realitzen a l'establiment, com també la determinació de les orientacions o criteris d'acord amb els quals han de fer-se.

Cap de compres: és l'empleat/ada que realitza permanentment, als centres productors o en altres establiments les compres generals de les mercaderies que són objecte de l'activitat comercial de l'empresa.

Encarregat/ada general: és l'empleat/ada que està al capdavant d'un establiment del qual depenen sucursals en diferents localitats o qui assumeix la direcció superior de diverses sucursals que radiquen en una plaça.

Cap de magatzem: és l'empleat/ada que està al capdavant d'un magatzem i té al seu càrrec la reposició, la recepció, la conservació i el marcatge de les mercaderies, l'enregistrament d'entrades i sortides, la seva distribució a les seccions i sucursals, el compliment de les comandes, l'ordenació dels mostraris, etc.

Cap de sucursal: és l'empleat/ada que està al capdavant d'una sucursal, exercint, per delegació, funcions pròpies de l'empresa.

Cap de grup: és l'empleat/ada que està al capdavant de diverses seccions en els establiments que tinguin muntada la seva organització sobre la base d'aquesta estructura.

Viatjant: és l'empleat/ada al servei d'una sola empresa que realitza els viatges habituals, segons la ruta prèviament assenyalada, per oferir articles, prendre nota de les comandes, informar als clients, transmetre els encàrrecs rebuts i tenir cura del seu acompliment fora del temps dedicat als viatges, sens minvar la seva dignitat professional. Quan no actua com a tal, col·laborarà en la feina que li encomani l'empresa. Queda inclosa en aquesta categoria l'antiga categoria de corredor de plaça.

Venedor/a de 1a és el dependent de 2a amb tres anys d'experiència en la especialitat dins l'activitat d'aquest Conveni, la funció fonamental del qual consisteix en fer i concretar les vendes.

Per aquesta comesa ha de tenir els coneixements bàsics de les peces, els articles, els accessoris i els complements que ven, amb la finalitat d'orientar als clients. Aquests coneixements han d'haver estat assolits durant el temps de servei a l'empresa.

Així mateix ha de dur a terme totes les funcions complementàries relacionades amb les vendes, com ara la reposició de productes a les prestatgeries i vitrines, i també la seva comanda al magatzem quan sigui necessari.

Venedor/a de 2a: és l'ajudant de 1a o ajudant, amb tres anys d'experiència en l'especialitat dins l'activitat d'aquest Conveni.

La seva comesa és la mateixa que la del venedor de 1a o venedor.

Ajudant: és l'empleat/ada amb un any d'experiència en l'especialitat dins l'activitat d'aquest Conveni, el qual,

CVE-DOGC-A-24109053-2024

un cop fet l'aprenentatge, auxilia els venedors en les seves funcions pròpies, facilitant-los la tasca i pot realitzar per sí mateix operacions de venda.

Aprenent/a de Conveni: és la persona treballadora que s'inicia en l'ofici de dependent en l'activitat d'aquest Conveni. Durant els temps que figuri adscrit en aquesta categoria professional, l'empresa, s'obliga a iniciar-lo, ell mateix o mitjançant un altre, en els coneixements bàsics i fonamentals de la professió.

Així mateix i amb la finalitat pròpiament formativa, ajudarà en la tasca dels dependents i ajudants.

Treballador/a amb contracte de formació: aquesta és la persona treballadora que s'inicia en el món laboral, per mitjà de la formalització d'un contracte de formació.

La seva tasca i funcions s'han de regir sobre la base de l'estipulat a l'article 13 d'aquest Conveni.

Personal d'informàtica

Cal normalitzar les funcions específiques d'informàtica, adaptades a l'entorn actual, assignant-los unes tasques o funcions que defineixin aquesta especialització i que en el futur, s'hauran d'anar adaptant als avenços tecnològics i l'evolució de l'entorn.

Les categories normalitzades, afecten exclusivament aquells llocs de treball que es concreten, emmarcats dins d'un departament d'informàtica, específicament estructurat dins de l'organització de la mateixa empresa, o aquelles persones que realitzen les funcions definides per a l'especialitat d'analista, i que, emmarcats dins altres serveis, depenen jeràrquicament o funcionalment del departament d'informàtica, com els que realitzen totes les funcions especificades per a l'especialitat de perforista-gravador/a-verificador/a per facilitar informació a centres de càlcul d'oficines de serveis aliens a l'empresa, i no els llocs de treball dins d'altres departaments, encara que per al desenvolupament de la seva funció utilitzin mitjans informàtics, com ara miniordinadors, terminals de teleprocés, tractament de textos i altres similars.

En conseqüència, les empreses, d'acord amb les seves necessitats i la normativa que aquí es desenvolupa, fixaran l'estructura, composició i classificació del personal d'informàtica.

Personal administratiu

Director/a: és l'empleat/ada que coordina i es responsabilitza de les activitats de direcció al seu càrrec, a les ordres directes de l'empresa i participa en l'elaboració de la política d'aquesta.

Cap administratiu/iva: és l'empleat/ada que, proveït o no de poder, assumeix amb plenes facultats la direcció o vigilància de totes les funcions administratives d'una empresa que les tingui organitzades o distribuïdes en diverses seccions, com ara correspondència, publicitat, etc.

Secretari/a de direcció: és aquella persona que, a les ordres immediates d'un director, cap de direcció o categoria similar, realitza funcions de caire administratiu, despatxa la correspondència ordinària, concerta entrevistes, planifica agendes o similars.

Cap de secció: és l'empleat/ada que té la responsabilitat o direcció d'una de les seccions en que la feina pugui estar dividida, amb autoritat directa sobre els empleats a les seves ordres. Són assimilats a aquesta categoria els comptables i els caixers que tenen personal directament subordinat a ells.

Comptable, caixer/a, etc.: s'inclouen en aquesta els comptables i caixers no compresos en anteriors categories, també s'inclou a secretari/es amb idiomes estrangers.

Oficial administratiu/iva: és l'empleat/ada amb tres anys d'experiència en funcions administratives dins l'activitat d'aquest Conveni.

Aquesta persona treballadora té un sector de tasques al seu càrrec que, amb iniciativa i responsabilitat, tot sota la dependència d'un/a cap, executa una o diverses de les següents funcions: redacció de correspondència, custòdia del principal capital de l'empresa, plantejament, càlcul i extensió de factures complexes, realització d'informes sol·licitats, transcripció en llibres de comptabilitat, liquidació de subsidis i assegurances socials, i resta de serveis importants amb iniciativa i responsabilitat relacionats amb els anteriors, de caràcter estrictament indicatiu.

Es consideraran inclosos en aquesta especialitat els taqui-mecanògrafs/es que agafin al dictat un mínim de cent vint paraules per minut i les tradueixen directa i correctament en sis.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Auxiliar administratiu/iva o operador/a d'informàtica: és l'aspirant administratiu/iva amb dos anys d'experiència en l'especialitat dins l'activitat d'aquest Conveni.

És tanmateix l'empleat/ada que, amb coneixements generals de caràcter administratiu i informàtica, auxilia els/les oficials i els/les caps en l'execució de treballs propis d'aquesta categoria amb les següents funcions: redacció de correspondència de tràmit, confecció de factures i estats per a liquidació d'interessos i impostos, mecanografia, etc. S'inclouen en aquesta categoria els/les taquí-mecanògrafs/es que, sense arribar a la velocitat exigida als/les oficials, assoleixin un mínim de 80 paraules per minut, i les tradueixen en sis.

Aspirant administratiu/iva: és l'empleat/ada que realitza funcions administratives amb un any d'experiència dins l'especialitat en l'activitat d'aquest Conveni.

Auxiliar de caixa: és l'empleat/ada que auxilia al caixer/a en les seves funcions i realitza el cobrament de les vendes al comptat, la revisió dels tiquets de caixa, redacta factures i rebuts i executa qualsevol operació semblant.

Dibuixant: és l'empleat/ada que realitza amb iniciativa pròpia dibuixos artístics propis de la seva competència professional.

Aparadorista: és l'empleat/ada que té assignada com a funció principal i preferent l'ornamentació d'interiors, aparadors o vitrines, amb la finalitat d'exposar al públic els articles objecte de venda.

Delineant: és el tècnic/a amb capacitat per a desenvolupar projectes senzills, aixecament i interpretació de plànols i tasques semblants.

Professional d'ofici de 1a: s'inclouen en aquest epígraf les persones treballadores que executin les feines pròpies d'un ofici clàssic que normalment requereixi aprenentatge en qualsevol de les categories d'oficial 1a i 2a. S'inclouen en aquesta classe els ebenistes/as, fusters, envernissadors/ores, electricistes, mecànics/mecàniques, pintors/ores, etc. També s'inclouen en aquesta classe els conductors/ores que utilitzen els permisos C i C+E. S'adscriuen a la categoria d'oficials de 1a o de 2a els que treballen amb iniciativa i responsabilitat pròpia, segons el grau d'atenció en la realització de la seva comesa i rendiment.

Professional d'ofici de 2a: és l'empleat/ada amb dos anys d'experiència dins l'activitat d'aquest Conveni que col·labora i auxilia al professional d'ofici de 1a. També s'inclouen en aquesta classe els conductors/ores que utilitzen el permís B.

Mosso/a especialitzat/ada: és l'empleat/ada que es dedica a treballs concrets i determinats que, sense constituir pròpiament un ofici ni implicar operacions de venda, exigeixen una certa pràctica en la seva execució. Entre aquests treballs hi ha l'enfardament o embalatge, amb les operacions preparatòries de disposar embalatges i elements precisos, i amb els complementaris de repartiment i facturació, amb el cobrament o sense de les mercaderies de transport; pesar les mercaderies i qualsevol altra feina semblant.

Mosso/a: és l'empleat/ada que efectua els transports de les mercaderies dins o fora de l'establiment, fa els paquets corrents als quals no cal enfardament o embalatge i els reparteix o realitza qualsevol altra tasca que exigeix predominantment esforç muscular. També se li pot encomanar tasques de neteja de l'establiment. El mosso/a que té una antiguitat mínima a l'empresa de tres anys, en el mateix càrrec, passa a la categoria de mosso/a especialitzat/ada a tots els efectes. Queda inclosa en aquesta especialitat l'antiga especialitat de empaquetador/a.

Mosso/a torista: és el mosso/a que de manera habitual condueix carretons contrapassants elevadors de rodes grans.

Telefonista: és qui atén una centraleta telefònica establint les comunicacions amb l'interior i amb l'exterior i anotant i transmetent tots els encàrrecs que rep.

Ascensorista: és l'empleat/ada encarregat del funcionament dels ascensors mecànics, que transporta i informa als clients.

Conserge: és el subaltern/a encarregat/ada de distribuir la feina dels/de les ordenances i qui té cura de l'adorn i la policia de les diferents dependències.

Cobrador/a: és l'empleat/ada que té com a ocupació habitual realitzar per compte d'una sola empresa comercial, cobraments i pagaments fora de l'establiment.

Ordenança: és l'empleat/ada que fa encàrrecs, recull i lliura la correspondència, atén els ascensors i altres feines similars, pot estar a càrrec del telèfon i realitzar treballs rudimentaris d'oficina com el franqueig i tancament de la correspondència, còpia de comptes, ajudar a l'apunt de factures, etc.

Porter/a: la seva missió especial és vigilar les portes i accés als locals.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Vigilant: és l'empleat/ada que té al seu càrrec el servei de vigilància, diürna o nocturna dins o fora de les dependències de l'establiment o casa comercial.

Personal de neteja: és el qui s'ocupa de la neteja dels locals.

Les especialitats professionals que s'han relacionat, s'entenen tant per al personal masculí com femení.

Capítol 3

Condicions econòmiques

Article 18

Retribucions

Per a l'any 2023 es pacta un increment del 4% sobre les taules salarials de l'any 2022, amb efectes de l'1 de gener de 2023 de conformitat amb l'Annex 1, la qual cosa donarà lloc a les taules per 2023.

Finalitzat 2023, si l'IPC interanual de desembre de 2023 fos superior a l'increment pactat (4%), s'aplicarà un increment addicional, amb un màxim de l'1%, i amb efecte de l'1 de gener de 2024.

Per a l'any 2024 es pacta un increment del 3% sobre les taules salarials de l'any 2023, amb efectes de l'1 de gener de 2024 de conformitat amb l'Annex 2, la qual cosa donarà lloc a les taules per 2024.

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

Per a l'any 2025 es pacta un increment del 3% sobre les taules salarials de l'any 2024, amb efectes de l'1 de gener de 2025, la qual cosa donarà lloc a les taules per 2025.

Finalitzat 2025, si l'IPC interanual de desembre de 2025 fos superior a l'increment pactat (3%), s'aplicarà un increment addicional, amb un màxim de l'1%, amb efecte de l'1 de gener de 2026.

Article 19

Plus de transport

S'estableix un plus de transport per a cadascun dels llocs de treball, en la seva part alíquota per dia de treball efectiu en jornada completa per a totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni, que hi figura juntament amb la taula salarial, i que s'anirà actualitzant amb la mateixa fórmula de revisió, si s'escau, que aquesta taula salarial.

Aquest plus de transport s'abonarà íntegrament amb independència de la jornada laboral de la persona treballadora i dels dies de prestació, sempre que aquests siguin superiors a 3 dies a la setmana.

El plus de transport tindrà el tractament fiscal i de cotització a la Seguretat Social que determini la llei en cada moment.

La quantitat d'aquest plus serà la determinada en les taules salarials.

Article 20

Gratificacions extraordinàries

Les empreses afectes a aquest Conveni han de pagar a les seves persones treballadores la quantia d'una mensualitat en concepte de cadascuna de les pagues següents:

Beneficis: es farà efectiva fins el 22 de març.

Estiu: es farà efectiva fins el 22 de juny.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Nadal: es farà efectiva fins el 22 de desembre.

Article 21

Antiguitat

D'ençà de 31 de juliol de 1997 resta definitivament suprimit el concepte econòmic antiguitat o augment periòdic per temps de servei.

No obstant això, les quantitats percebudes pe les persones treballadores per aquest concepte, es mantindran en un complement *ad personam* denominat complement ex vinculació (CEV) i no serà compensable o absorbible amb cap altre increment de Conveni, essent revaloritzable anualment amb l'increment que es pacti.

Article 22

Ajut per jubilació

Com a premi a la jubilació voluntària anticipada d'aquell personal amb més de 20 anys de servei a l'empresa, s'estableix una gratificació consistent en el següent escalat:

Per 5 anys abans del període reglamentari: 15 mensualitats

Per 4 anys abans del període reglamentari: 12 mensualitats

Per 3 anys abans del període reglamentari: 9 mensualitats

Per 2 anys abans del període reglamentari: 7 mensualitats

Per 1 any abans del període reglamentari: 4 mensualitats

S'entén com a període reglamentari el que estableixi la llei vigent en cada moment.

El premi restarà meritat quan sigui acceptada la jubilació per la Seguretat Social. Cas de rebaixar-se o ampliar-se l'edat de la jubilació per part de la Seguretat Social en la seva formulació actual, l'escalat seria condicionat a les noves normes, no representant cap increment en els seus valors.

Article 23

Jubilació

S'estarà a allò que disposi la legislació vigent en cada moment.

Article 24

Salari hora professional

El salari hora professional s'obté, per a cada grup professional, multiplicant el salari pactat per aquest Conveni, per 15 i dividint aquest producte pel total d'hores anuals de feina acordades per l'article 11.

Capítol 4

Millores socials

Article 25

Malaltia

En cas de baixa per malaltia o accident laboral acreditat degudament, les persones treballadores han de percebre l'import íntegre del seu salari sense tenir en compte el plus de transport, encara que hagin estat

CVE-DOGC-A-24109053-2024

substituïdes, durant el temps de la incapacitat temporal.

La persona treballadora que es trobi en situació d'IT derivada de qualsevol contingència haurà d'avisar l'empresa que es troba en situació d'IT, amb independència que la tramitació de baixa, confirmació o alta de la situació d'IT es realitzi conforme el que disposa el Reial Decret 1060/2022, de 27 de desembre, pel qual es modifica el Reial Decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers 365 dies de la seva durada.

Article 26

Vacances

Totes les persones treballadores gaudeixen anualment d'unes vacances ininterrompudes, de conformitat amb les condicions següents:

Tenen una durada de 31 dies naturals. En cas d'acord entre l'empresa i la persona treballadora pot adoptar-se un altra modalitat.

Les vacances es gaudeixen de maig a setembre, són rotatives i no tenen en compte l'antiguitat. Això no obstant, les zones reconegudes com a turístiques, poden modificar aquests períodes de vacances.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

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

Les treballadores i treballadors en situació de baixa per maternitat/paternitat no perdran el gaudiment de les vacances que, a més, les podran afegir al període de baixa per maternitat/paternitat, i al successiu període d'acumulació de lactància en cas de fer ús d'aquest dret.

Article 27

Calendari laboral i de vacances

Anualment, les empreses juntament amb la representació legal de les persones treballadores elaboraran el calendari laboral, que haurà d'exposar-se en un lloc visible de cada centre de treball. Aquest calendari haurà de formalitzar-se i ésser exposat no més tard del mes de desembre de l'any anterior.

Igualment, les empreses elaboraran conjuntament amb els Delegats/des de personal, Comitès d'empresa, Delegats/des sindicals o persones treballadores en el cas que no existeixin els anteriors, el calendari de vacances d'estiu. Aquest calendari haurà de formalitzar-se abans del final del mes de febrer de cada any.

Article 28

Permisos retribuïts

28.1 La persona treballadora ha d'acreditar davant l'empresa el fet i la resta de circumstàncies que donen lloc al gaudiment de la llicència.

28.2 Els motius per gaudir del permís s'han de comunicar a l'empresa per escrit, amb l'antelació possible.

Resten exceptuats els casos d'urgència, en els quals la persona treballadora ha de comunicar el fet a la seva empresa durant les 24 primeres hores, sens perjudici de posterior justificació.

28.3 Les llicències s'han de concedir en les dates en què tinguin lloc els fets que les motiven.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

28.4 En cas que coincideixin diferents causes de llicència es concedirà només la que tingui assignat un nombre més alt de dies a gaudir.

28.5 Els permisos retribuïts als quals es fan esment en aquest article, han de ser abonats a salari real, és a dir, en la mateixa forma i quantitat que es cobra un dia de treball.

28.6 Les llicències retribuïdes són les següents:

28.6.1 En cas de matrimoni o registre de parella de fet, 15 dies naturals.

28.6.2 Per malaltia greu o accident, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altra persona diferent a les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, 5 dies.

28.6.3 Per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament al efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

28.6.4 Per casament de fills, germans o pares, 1 dia o 2 dies, si es fora de la Comunitat Autònoma.

28.6.5 Per canvi de domicili habitual: 1 dia.

28.6.6 Pel temps indispensable per l'acompliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu, en les condicions establertes a l'article 37.3.d) de l'Estatut dels treballadors.

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

28.6.8 Per a assumptes propis, sense justificació necessària: 1 dia.

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

Les persones treballadores tenen dret a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes que preveu aquest apartat equivalents a quatre dies l'any, aportant les persones treballadores, si s'escau, acreditació del motiu d'absència.

28.7 En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribi amb l'empresa respectant, en el seu cas, el que estableix aquella.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent en tal cas l'empresa d'oferir un pla alternatiu que assegurí el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

Les persones treballadores tenen dret a absentar-se del treball durant una hora en el cas de naixement prematur de fill o filla, o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part. Així mateix, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

28.8 La persona que, per raons de guarda legal, tingui al seu càrrec directe un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. Aquesta reducció es podrà realitzar d'entre tots els torns i horaris que n'hi hagin a l'empresa, sempre que s'arribi a un acord amb l'empresa, per la possible afectació a altres persones

CVE-DOGC-A-24109053-2024

treballadores.

Tindrà el mateix dret qui precisi encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix, i que no faci cap feina retribuïda.

També tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la duració d'aquesta, el progenitor, guardador amb fins d'adopció o acolliment permanent, per cura durant l'hospitalització i tractament continuat d'un menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari corresponent a Catalunya i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o guarda amb fins d'adopció compleixi 23 anys,

L'exercici d'aquest dret es regirà pel que es disposa a l'article 37.6 de l'Estatut dels treballadors.

28.9 A banda dels anteriors, es concedeix una bossa d'hores de permisos retribuïts de 35 hores per cada any de vigència per:

Quan la persona treballadora necessiti assistència a consultori mèdic, tant en la sanitat pública com privada.

Per acompanyar a familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat que ingressin d'urgències sense hospitalització, en centres hospitalaris, clíniques tant privades com públiques i/o Centres d'Atenció Primària. Si hi ha hospitalització, s'aplicarà el que disposa l'article 28.6.2 del present Conveni.

Permís retribuït per acompanyar a familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat a tractaments per malaltia greu, addicionant un 20% més només per a aquest supòsit, en cas d'esgotar el total d'hores.

En cas d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, el permís es podrà gaudir per part de la persona treballadora de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització i/o intervenció quirúrgica, fins a la finalització de la mateixa.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com parella de fet, el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la secció primera, capítol IV, de la Llei 25/2010. Del 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, establint tres supòsits:

- a) Convivència de més de 2 anys ininterromputs
- b) Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill
- c) Formalització de la relació de parella estable a escriptura pública

Article 29

Permís no retribuït per adopció o acollida

Les persones que es trobin en procés d'adopció o acollida preadoptiva o permanent, podran sol·licitar un permís no retribuït de fins a 30 dies naturals, no necessàriament continuats, quan l'adopció o acollida es realitzi en territori nacional, de fins a 60 dies naturals quan es tracti d'acollida internacional, i de fins a 90 dies naturals que podran gaudir-se en períodes mínims de 15 dies, amb un màxim de 3 períodes, quan es tracti d'adopció internacional.

Article 30

Protocol de desconexió digital

30.1. A fi de garantir el respecte al temps de descans, permisos i vacances, així com la intimitat familiar i personal de les persones treballadores, aquestes tindran dret a la desconexió digital. El dret a la desconexió digital potenciarà la conciliació de l'activitat professional i la vida personal sense perjudici de les necessitats, naturalesa i objecte de la relació laboral.

30.2. Amb l'objectiu de garantir el dret a la desconexió digital les empreses estaran obligades a elaborar, prèvia audiència als representants de les persones treballadores, una política interna dirigida a la totalitat de les seves plantilles que haurà d'atendre a les següents qüestions:

CVE-DOGC-A-24109053-2024

- a) Definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió digital.
- b) Definir les accions de formació i sensibilització de les persones treballadores sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
- c) Contemplar les especificitats o particularitats, si és el cas, del dret a la desconnexió digital respecte als directius o comandaments, així com respecte a les persones treballadores que presten els seus serveis a distància o altres col·lectius que així ho requereixin.
- d) Respectar els sistemes de flexibilitat en matèria de jornada i disponibilitat existents en l'empresa, i les necessitats de comunicació que dels mateixos es derivin.
- e) Garantir el respecte al compliment de la normativa en matèria de jornada laboral i descansos.
- f) Garantir la realització d'aquelles comunicacions, d'impossible dilació, entre empresa i persona treballadora.

30.3. En tot cas, en l'elaboració de la política de desconnexió digital s'atendrà la grandària i circumstàncies empresarials.

Article 31

Uniforme i reposició de roba

Cal facilitar a les persones treballadores que presten servei a seccions, el treball dels quals comporta un desgastament de la roba superior al normal, com també a tot el personal subaltern, guardapols, granotes o roba adaptada a la feina que hi fan.

La roba de feina no es considera propietat de la persona treballadora i per reposar-la ha de lliurar la roba usada.

Les empreses poden exigir que aquesta roba tingui gravat el nom o l'anagrama de l'empresa o de la secció a la qual pertany la persona treballadora. Les despeses produïdes per aquesta causa són a càrrec de les empreses.

Pel que fa a la resta del personal, i en relació al que afecta l'ús d'unes peces de roba determinades en l'exercici de la seva feina, cal atènyer-se a allò que sobre això cada empresa pacti amb el Comitè, els Delegats de personal o sindicals o, si aquesta representació no existeix, les persones treballadores.

Per aquells treballs l'acompliment dels quals comporti obligatòriament la utilització d'un vestuari o uniformitat, i el manteniment i neteja de tals peces no sigui a càrrec de l'empresa, s'abonarà a la persona treballadora en concepte de plus vestuari i la quantia de 70 euros anuals a percebre en 11 mensualitats de 6,36 euros.

Les persones treballadores estaran obligades a mantenir en bon estat de conservació i neteja el vestuari o uniformitat. En cas de deteriorament, les empreses estaran obligades a la substitució o reparació del mateix.

Article 32

Maternitat, paternitat, adopció i acolliment

32.1 El naixement, que comprèn el part i la cura de menor de dotze mesos, suspendrà el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspendrà el contracte de treball del progenitor, diferent de la mare biològica, durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura que preveu l'article 68 del Codi Civil.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare biològica o l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare biològica.

En els casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes

CVE-DOGC-A-24109053-2024

addicionals, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi.

En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

La suspensió del contracte de cadascun dels progenitors per la cura de menor, un cop transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà distribuir a voluntat d'aquells, en períodes setmanals a gaudir de forma acumulada o interrompuda i exercitar-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi dotze mesos. No obstant això, la mare biològica pot anticipar el seu exercici fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. El gaudi de cada període setmanal o, si s'escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor.

La suspensió del contracte de treball, transcorregudes les primeres sis setmanes immediatament posteriors al part, podrà gaudir-se en règim de jornada completa o de jornada parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts en el present Conveni. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per la mateixa empresa, la Direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb fins d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), la suspensió tindrà una durada de setze setmanes per a cada adoptant, guardador o acollidor. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment.

Les deu setmanes restants es podran gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels dotze mesos següents a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor donarà dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies. La suspensió d'aquestes deu setmanes es podrà exercitar en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que es determinin.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat, podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Aquest dret és individual de la persona treballadora sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor.

La persona treballadora ha de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts en el present Conveni. Quan els dos adoptants, guardadors o acollidors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta podrà limitar el gaudi simultani de les deu setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

32.2 En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, s'estarà a allò disposat a l'efecte en l'article 48.5 de l'Estatut dels treballadors.

32.3. Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant si és per naturalesa, com per adopció o, en el supòsit de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, des de la data de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, les persones treballadores per tenir cura de l'atenció del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valdre's per ells mateixos i no realitzi cap activitat retribuïda.

El període en el que la persona treballadora estigui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en

CVE-DOGC-A-24109053-2024

aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, on haurà de ser convocat a participar per l'empresa, especialment en la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest temps, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

En tot allò no previst en aquest apartat s'estarà en lo disposat en el Article 46.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 33

Cobraments

Tot el personal que faci cobraments per ordre expressa de l'empresa, sense que aquesta sigui l'activitat pròpia de la seva tasca professional, queda eximit de qualsevol responsabilitat sobre això sempre que es tracti d'errors involuntaris i sens cap transcendència.

Article 34

Discriminació laboral

No es pot establir discriminació laboral a la feina, les retribucions, les jornades i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, religió, estat civil, raça, condició social, idees polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres persones treballadores de l'empresa o llengua dins l'estat espanyol.

De la mateixa manera, les empreses es troben 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 tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Respecte a això, cal atènyer-se al que es refereix en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a més d'obligar-se a respectar íntegrament el contingut del capítol IV d'igualtat de gènere de l'AIC.

Plans d'igualtat:

En el cas de les empreses de cinquanta o més persones treballadores, hauran de tenir un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts normativament en cada moment, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Contingut del pla d'igualtat

El pla d'igualtat haurà de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

Procés de selecció i contractació.

Classificació professional.

Formació.

Promoció professional.

Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Infrarepresentació femenina.

Retribucions.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

Violència de gènere.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el sí de la Comissió negociadora del pla d'igualtat, per a això, la Direcció de l'empresa ha de facilitar totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre que regula l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels treballadors.

Diagnòstic de situació:

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat, que en el seu cas hagin d'aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació, la finalitat del qual serà obtenir dades separades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries tals com l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar y personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si fos el cas, la existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar els esmentats objectius.

De tot això les empreses donaran compte per escrit als representants de les persones treballadores, podent aquests emetre el corresponent informe si així ho estimen adequat.

El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades separades per sexes en relació, entre altres, amb algunes de les següents qüestions:

- a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.
- e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- f) Ingressos i cessaments produïts en el darrer any especificant grup professional, edat i tipus de contracte.
- g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres.
- h) Excedències del darrer any i els motius.
- i) Promoció darrer any especificant grup professional i llocs als que s'ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica.
- j) Hores de formació darrer any i tipus d'accions formatives.

Igualment hauran de diagnosticar-se: els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.

Objectius dels plans d'igualtat:

Un cop realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a aconseguir en base a les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les que s'hagi constatat la existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancades de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a la ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir en:

CVE-DOGC-A-24109053-2024

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofertat, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- c) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones en llocs en els que estan sotsrepresentades.
- d) Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores en relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes formes de contractació.
- e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna como externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
- g) Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h) Revisar els complements que componen el salari per a verificar que no estiguin amagant una discriminació sobre les treballadores.
- i) Promoure processos i establir terminis per a corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k) Establir mesures per a detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral i sexual.

Igualtat d'oportunitats

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Amb aquesta finalitat i en compliment de la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, en el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, les empreses constituïran la Comissió d'Igualtat per a l'elaboració d'un pla d'igualtat que haurà de negociar-se seguint els criteris establerts en l'esmentada Llei orgànica.

Principi d'igualtat retributiva

L'empresa està obligada a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, qualsevol que sigui la naturalitat de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Per això, les empreses estan obligades a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïts per grups professionals i llocs de treball igual o d'igual valor.

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

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

Capítol 5

Seguretat i Salut

Article 35

Seguretat i salut a la feina

La Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i els seus reglaments de desenvolupament, suposen un avenç significatiu respecte de la situació anterior existent en matèria de salut laboral. La Comissió negociadora d'aquest Conveni, convençuda de que la mera existència d'aquest marc legal d'àmbit general constitueix un element positiu, que possibilita desenvolupar una política general al voltant de la salut laboral, es compromet a que l'atenció de la salut i la prevenció de riscos a la feina sigui prioritària sobre qualsevol altre aspecte del desenvolupament de l'activitat laboral.

En virtut de tot això, seran d'aplicació totes les disposicions legals vigents d'obligat compliment en quantes matèries afectin a la seguretat i salut a la feina, seguint els criteris d'aplicació i valoració que determinin els organismes competents.

Sempre que es produeixi un accident, una còpia del comunicat del mateix serà facilitada a la persona treballadora lesionada i una altra al Comitè de seguretat i salut, qui haurà d'atenir-se a la confidencialitat i a tot allò estipulat per la Llei 3/2018 de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Article 36

Protocol d'actuació en supòsits d'assetjament

36.1 Assetjament sexual: constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

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.

36.2 Assetjament moral: s'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de manera sistemàtica o recurrent en el sí d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anular la seva capacitat promocional professional o la seva permanència en el lloc, afectant negativament l'entorn laboral.

Describeix una situació en la que una persona o un grup de persones exerceixen una violència o fustigament psicològic extrem, de forma sistemàtica, generalment durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de treball.

36.3 L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual o de qualsevol altre tipus, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte quan tingui o pugui tenir coneixement de les mateixes, incloses aquelles de caràcter sancionador.

És voluntat de l'empresa establir les següents normes de comportament per a prevenir situacions que afavoreixin l'aparició de casos d'assetjament en el treball:

No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra la reputació o la dignitat personal de cap persona treballadora.

No s'actuarà de forma individual ni col·lectiva contra l'exercici del treball de cap persona treballadora, ja sigui encarregant un treball excessiu o injustificadament escàs, innecessari, per al que no estigui qualificat, etc.

No es manipularà de forma individual ni col·lectiva la informació o comunicació que hagi de rebre qualsevol persona treballadora per a la realització del seu treball; sense mantenir-lo en situació d'ambigüitat de rol, no informant-lo sobre aspectes de les seves funcions, responsabilitats, mètodes de treball, fent ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-lo, criticant-lo sobre temes tant laborals com de la seva vida

CVE-DOGC-A-24109053-2024

privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seves opinions, ignorant la seva presència).

No es permetran situacions d'iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte o mitjançant la distribució no equitativa del treball.

Qualsevol de les conductes descrites anteriorment, seran perseguides i sancionades en funció de la seva gravetat.

36.4 Així, amb independència de les accions que puguin interposar-se al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern s'iniciarà amb la denúncia, per part del que s'entengui afectat per una situació d'assetjament, davant un representant de la Direcció de l'empresa.

La denuncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar la realitat dels fets i impedir, de confirmar-se aquests, la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Qualsevol denuncia d'aquesta mena s'ha posar en coneixement immediat de la representació de les persones treballadores i, en el seu cas, del Comitè de seguretat i salut, sempre que així ho sol·liciti la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els afectats, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se pertinents als efectes d'aclarir els fets.

36.5 Durant aquest procés, que haurà d'estar tramitat en un termini màxim de 10 dies, tots els actuant guardaran una absoluta confidencialitat i reserva per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

36.6 La constatació de l'existència de qualsevol tipus d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de la Direcció i organització de l'empresa, a la imposició d'una sanció. Si la persona treballadora denunciant ho sol·licita se li haurà de lliurar còpia de l'expedient instruït.

A aquests efectes qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui de caràcter sexual o moral, en qualsevol de les seves vessants, serà considerat sempre com falta molt greu.

Article 37

Protecció a les persones treballadores víctimes de la violència de gènere

Aquelles persones treballadores pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarades oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els hi seran d'aplicació tots els beneficis a l'efecte previstos a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Entre les mateixes es poden destacar:

1. Dret preferent per a ocupar llocs de treball d'igual categoria professional si necessiten les víctimes canviar de residència.
2. Permisos de treball retribuït amb el fi de que puguin realitzar les gestions (canvi de residència, assistència a judicis, assistència a tractament psicològic, etc.).
3. Suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball i jornades flexibles durant el període de temps suficient per a que la víctima normalitzi la seva situació.
4. Anticipació del període vacacional.

Les víctimes de violència de gènere acreditades, tenen dret a una reordenació del temps de treball.

Tanmateix, les faltes de puntualitat de les víctimes de violència de gènere, es consideraran justificades si són acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut. Aquests informes seran suficients per acreditar la condició de violència de gènere.

Article 38

Reconeixements mèdics

Anualment, tot el personal acollit a aquest Conveni col·lectiu se li facilitarà sotmetre's, en el termes previstos a

CVE-DOGC-A-24109053-2024

l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, a un reconeixement mèdic, completat amb proves adaptades als riscos a què és sotmès i conductes més freqüents en relació amb el seu lloc de treball. En aquest servei, o mitjançant la Seguretat Social, sempre a voluntat de la treballadora, s'inclourà l'examen ginecològic.

El temps emprat en els mateixos serà computat com a hores de treball.

Capítol 6

Hores extraordinàries i nocturnes

Article 39

Hores extraordinàries

39.1 Per atendre la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, cal aplicar els criteris de màxima restricció.

39.1.1 Cal fer les hores extraordinàries exigides per la necessitat de reparar sinistres i danys extraordinaris i urgents, com també en els casos de risc de pèrdua de matèries primeres.

39.1.2 Llevat la possibilitat de contractació temporal o parcial de personal, es permet la realització de les hores extraordinàries legalment establertes necessàries per atendre comandes, per cobrir períodes punta de producció, absències imprevistes i/o canvis de torn. El nombre total d'aquestes hores no pot ultrapassar el límit màxim legalment establert, tal i com estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.

39.2 La Direcció de l'empresa ha d'informar periòdicament el Comitè d'Empresa, els Delegats/des de personal i els Delegats/des sindicals del nombre d'hores extraordinàries realitzades, tot especificant-ne les causes i, si s'escau, la distribució per seccions. Així mateix, d'acord amb aquesta informació i els criteris esmentats, l'empresa i els representants de les persones treballadores han de determinar el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries.

39.3 Fins a 31 de desembre de 2023, les hores extraordinàries s'hauran d'abonar per un import de 1,25 hores per cada hora realitzada o, si s'escau, poden ser compensades per temps equivalent de descans retribuït dins els quatre mesos següents a la realització. L'opció entre l'una i l'altra possibilitat s'ha de fer dins de cada empresa.

A partir de 2024, les hores extraordinàries s'hauran d'abonar per un import de 1,5 hores per cada hora realitzada o, si s'escau, poden ser compensades per temps equivalent de descans retribuït dins els quatre mesos següents a la realització. L'opció entre l'una i l'altra possibilitat s'ha de fer dins de cada empresa.

A partir de 2024, les hores extraordinàries que coincideixin amb algun dels festius determinats en l'article 37.2 de l'Estatut dels treballadors s'hauran d'abonar per un import de 1,75 hores per cada hora realitzada o, si s'escau, poden ser compensades per temps equivalent de descans retribuït dins els quatre mesos següents a la realització. L'opció entre l'una i l'altra possibilitat s'ha de fer dins de cada empresa.

Article 40

Hores nocturnes

Les hores treballades entre les 22:00h i les 6:00 seran considerades hores nocturnes, i tindran un recàrrec del 25% sobre la retribució de l'hora ordinària.

Capítol 7

Faltes del personal

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Article 41

Qualificació de les faltes del personal

Les accions o omissions punibles en que puguin incórrer les persones treballadores a les empreses, segons la seva índole i circumstància, es qualifiquen com a faltes lleus, greus i/o molts greus:

Són faltes lleus:

41.1 Les de descurança, error o demora inexplicable en l'execució de qualsevol tasca.

41.2 D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina durant el període d'un mes, inferiors a 30 minuts, sempre que d'aquests retards no derivin per la funció especial de la persona treballadora, greus perjudicis per la feina que la empresa li té encomanada. Si és així s'ha de qualificar de falta greu.

41.3 Deixar la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps.

41.4 Petites descurances en la conservació del material.

41.5 No atendre al públic amb la correcció i la diligència degudes.

41.6 No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.

41.7 Les discussions amb els companys/es de feina dins les dependències de l'empresa, sempre que no sigui davant el públic.

41.8 Faltar un dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Article 42

Es qualifiquen de faltes greus les següents:

42.1 Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, no justificades, comeses en el període d'un mes.

42.2 Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada. Quan d'aquestes faltes es derivin perjudicis per al públic, es consideraran faltes molt greus.

42.3 Entregar-se a jocs i distraccions qualsevol estant de servei.

42.4 La simulació de malaltia o accident.

42.5 La mera desobediència als seus superiors en acte de servei. Si aquesta desobediència implica alteració manifesta de la feina o d'ella es deriva perjudici notori per a l'empresa pot ser considerada falta molt greu.

42.6 Simular la presència d'un altra persona treballadora, fitxant o signant per ella.

42.7 Descurança important en la conservació dels gèneres o articles de l'establiment.

42.8 Falta de respecte o consideració al públic.

42.9 Discussions molestes amb els companys/es de feina en presència del públic.

42.10 Realitzar, sense el permís oportú, tasques particulars durant la jornada, com també emprar, per a ús propi, eines o materials de l'empresa.

42.11 L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa.

42.12 La reincidència en més de cinc faltes lleus, encara que siguin d'altra naturalesa, dins un trimestre i havent-hi sanció pel mig que no sigui l'amonestació verbal.

Article 43

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

43.1 Més de deu faltes d'assistència a la feina sense justificar en un període de sis mesos o vint durant l'any.

43.2 Fraus, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, com també en el tracte amb els companys de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de treball amb aquesta, o fer

CVE-DOGC-A-24109053-2024

negociacions de comerç o indústria per compte pròpia o d'altra persona sense autorització de l'empresa.

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

43.4 El robatori, furt o malversació comesos dins o fora de l'empresa.

43.5 L'embriaguesa o ús de drogues durant el servei o fora, sempre que aquest segon cas fos habitual.

43.6 Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa.

43.7 Revelar a elements aliens a l'empresa dades de reserva obligada.

43.8 La concurrència deslleial o prestació laboral o de serveis d'una persona treballadora per altres empreses d'un mateix sector o ram.

43.9 Els maltractaments de paraula u obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, els companys/es de feina i els subordinats.

43.10 La falta de netedat personal, sempre que sobre això s'hagi cridat l'atenció reiteradament a la persona treballadora, o sigui de tal índole que produeixi queixa justificada els companys/es que treballen en el mateix local.

43.11 La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal de la feina.

43.12 Originar freqüents baralles i disputes amb els companys/es de feina.

43.13 La falta de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat i les ofenses verbals o físiques de caràcter sexual, exercides contra algunes persones treballadores de l'empresa.

43.14 La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que tingui lloc dins un període de sis mesos de la primera.

43.15 La difusió de captacions o gravacions d'imatges de so, que puguin resultar ofensives o bé afectar a la dignitat de les persones o aquelles que puguin perjudicar greument la imatge o el crèdit de l'empresa en el sector dins de l'horari laboral, sempre i quan la finalitat de l'acció no persegueixi l'exercici d'un dret legítim de la persona treballadora.

Article 44

Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se als que incorrin en faltes, seran les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit o suspensió de feina i sou fins a dos dies.

Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 3 a 10 dies.

Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou d'11 a 50 dies o acomiadament.

Article 45

Normes de procediment

Correspon a la Direcció de l'empresa, amb el coneixement del Comitè o dels seus delegats, la facultat de sancionar disciplinàriament les seves persones treballadores.

Article 46

Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies del seu coneixement per l'empresa, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies d'aquest coneixement per l'empresa de la seva comesa i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Article 47

Sancions a les empreses

Les infraccions comeses per les empreses seran sancionades, segons la seva naturalesa, per l'autoritat competent, atesa la seva gravetat.

L'abús d'autoritat ha de ser posat, per part de la persona treballadora afectada, en coneixement del Comitè o Delegat Sindical, que l'ha de denunciar, si escau, davant l'autoritat competent.

Article 48

Cessaments

El personal inclòs en aquest Conveni que es proposi cessar voluntàriament en el servei d'una empresa, ha de comunicar-ho a la Direcció almenys amb:

El personal dels grups 1 i 2: 30 dies d'antelació a la data en que s'hagi de deixar de prestar servei.

El personal restant: 15 dies d'antelació a la data en que s'hagi de deixar de prestar servei.

L'incompliment, per part de la persona treballadora, de l'obligació de preavís amb l'esmentada antelació, dóna el dret a l'empresa de descomptar de la liquidació de la persona treballadora l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís.

Així mateix les empreses estan obligades a comunicar el preavís de cessament amb una antelació mínima de 15 dies, en totes les modalitats de contractació de durada superior a un any. L'incompliment comportarà l'obligació del pagament d'una quantitat equivalent al salari d'un dia per cada dia de retard en el preavís.

Capítol 8

Garantia sindical

Article 49

Drets d'associació i reunió

Les empreses, per donar compliment al que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), han de respectar el dret de totes les persones treballadores a sindicar-se lliurement, han d'admetre que les persones treballadores afiliades a un sindicat poden fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina, sense pertorbar l'activitat normal de les empreses; no poden subjectar el lloc de treball d'una persona treballadora a la condició que no s'afiliï o a la renúncia de la seva afiliació sindical, com tampoc acomiadar una persona treballadora o perjudicar-lo de qualsevol altra manera a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 50

Informació sindical

Els sindicats poden remetre informació a totes aquelles empreses que disposin d'una afiliació suficient i apreciable, amb vista a distribuir-la fora de les hores de feina i sense que, en tot cas, l'exercici d'aquesta pràctica pugui interrompre el desenvolupament del procés productiu. Els centres de treball que tenen una plantilla de 5 persones treballadores o més han de tenir taulers d'anuncis; els sindicats degudament implantats hi poden inserir comunicacions, i, a aquest efecte, prèviament n'han de fer a mans còpies a la Direcció o titularitat del centre.

Article 51

Us de tecnologies de la informació i la comunicació (TIC)

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, la representació legal o sindical podrà fer ús de la xarxa per a poder realitzar les comunicacions amb les persones treballadores i/o persones afiliades i de les pàgines web, disposant a aquest efecte les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries podem considerar: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

Article 52

Seccions sindicals i Delegat/da Sindical

Pel que fa als centres de treball amb una plantilla que ultrapassi les 50 persones treballadores i amb una afiliació als sindicats o a les centrals superior al 15% de la plantilla, la representació del sindicat central ha de ser exercida per un Delegat/da.

El sindicat que aplegui la possessió del dret a la representació mitjançant la titularitat personal a qualsevol empresa ho ha d'acreditar davant aquesta empresa de manera fefaent; tot seguit, l'empresa ha de reconèixer a aquest Delegat/da la seva condició de representant del sindicat amb caràcter general.

El Delegat/da sindical ha de ser membre del Comitè d'Empresa, i ha de ser designat d'acord amb els estatuts de la central o del sindicat que representa.

Article 53

Funcions dels Delegats/des sindicals

Són funcions dels delegats/des sindicals:

53.1 Representar i defensar els interessos del sindicat que representa, com també els dels afiliats/des a l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical o sindicat i la Direcció de les empreses respectives.

53.2 Poder assistir a les reunions del Comitè d'Empresa, dels Comitès de seguretat i higiene en el treball i dels Comitès paritaris d'interpretació amb veu i vot, sempre que aquests òrgans n'admetin prèviament la presència.

53.3 Tenir accés a la mateixa informació i documentació que la facilitada per l'empresa al Comitè d'Empresa, d'acord amb el que regula la llei; estan obligats a guardar silenci professional en les matèries que escaigui legalment. Tenen les mateixes garanties i drets reconeguts per la llei i per aquest Conveni col·lectiu als membres del Comitè d'Empresa.

53.4 Ser escoltats per l'empresa en el tractament dels problemes de caràcter col·lectiu que afectin les persones treballadores en general i els afiliats al sindicat.

53.5 Així mateix, ser informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:

53.5.1 Sobre els acomiadaments i les sancions que afectin als afiliats/des al sindicat, sempre que aquesta afiliació consti de forma fefaent a l'empresa.

53.5.2 En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat de persones treballadores, sempre que siguin de caràcter col·lectiu o del centre de treball en general, i sobre qualsevol projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment als interessos de les persones treballadores.

53.5.3 La implantació o la revisió dels sistemes d'organització de la feina o qualsevol de les seves conseqüències possibles.

53.6 Poder recaptar quotes als seus afiliats/ades, repartir propaganda sindical i mantenir reunions; tot això, fora de les hores efectives de feina.

53.7 En matèria de reunions, pel que fa al procediment, fer ajustar la conducta de totes dues parts a la normativa legal vigent.

Article 54

Quota sindical

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Per requeriment de les persones treballadores afiliades a les centrals o sindicats que exerceixen la representació a què fa referència aquest apartat, les empreses han de descomptar de la nòmina mensual de les persones treballadores l'import de la quota sindical corresponent. La persona treballadora interessada en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la Direcció de l'empresa un escrit en què expressi clarament l'ordre del descompte, la central o el sindicat a què pertany i la quantia de la quota, com també el nombre del compte corrent o de la llibreta de la caixa d'estalvis a la qual ha de ser transferida la quantitat corresponent. Les empreses han de fer efectives aquestes detraccions, tret que se'n faci una indicació en sentit contrari, durant períodes d'un any.

La Direcció de l'empresa ha de lliurar una còpia de la transferència a la representació sindical de l'empresa, si n'hi ha.

Article 55

Excedències

Pot sol·licitar la situació d'excedència, qualsevol persona treballadora en actiu que exerceixi un càrrec sindical de rellevància provincial, del nivell de Secretari del sindicat respectiu i nacional en qualsevol de les seves modalitats. Ha de romandre en aquesta situació mentre exerceixi el càrrec esmentat, i s'ha de reincorporar a la seva empresa si ho sol·licita en el termini d'un mes en finir aquest exercici. Pel que fa a les empreses amb una plantilla inferior a les 50 persones treballadores, els afectats per la finalització de la seva excedència han de cobrir la primera vacant del seu grup professional que hi hagi a la seva plantilla de pertinença, llevat del pacte individual que n'estableixi el contrari.

Article 56

Participació en les negociacions de Convenis col·lectius

Cal concedir als Delegats/des sindicals o als càrrecs de rellevància nacional de les centrals reconegudes implantades nacionalment i que participin en la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu, sempre mantenint la vinculació com a persones treballadores en actiu d'alguna empresa, permisos retribuïts per aquestes empreses amb vista a facilitar-los la tasca com a negociadors i durant el transcurs de l'esmentada negociació, sempre que l'empresa sigui afectada per la negociació en qüestió.

Article 57

Dels Comitès d'empresa i Delegats/des de personal

Sens perjudici dels drets i les facultats concedits per les lleis, es reconeix als Comitès d'empresa i als Delegats/des de personal les funcions següents:

57.1 Ser informat per la Direcció de l'empresa:

57.1.1 Trimestralment, de l'evolució general del sector econòmic a què pertany l'empresa, l'evolució dels negocis i la situació de la producció i les vendes de l'entitat, el seu programa de producció i l'evolució probable de l'ocupació de l'empresa.

57.1.2 Anualment, la Direcció ha de concedir i posar a la seva disposició el balanç, el compte de resultats, la memòria i, en cas que l'empresa tingui la forma de societat per accions o participacions, tots aquells documents que es donin a conèixer als socis.

57.1.3 Amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa, de les reestructuracions de la plantilla, dels tancaments, totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de jornada, del trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i dels plans de formació professional de l'empresa.

57.2 D'acord amb la matèria de què es tracti:

57.2.1 De la implantació o la revisió de sistemes d'organització de la feina i de qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

57.2.2 De la funció, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, si comporten qualsevol incidència sobre el volum de l'ocupació.

CVE-DOGC-A-24109053-2024

57.2.3 Del model o els models de contracte de treball utilitzats habitualment per l'empresa, que els ha de facilitar al Comitè d'Empresa; el Comitè està legitimat per fer les reclamacions adients davant l'empresa i, si s'escau, l'autoritat laboral competent.

57.2.4 De les sancions imposades per faltes molt greus, especialment en el supòsit d'acomiadament.

57.2.5 De tot el que faci referència a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment d'ingressos i els cessaments i ascensos.

57.3 Exercir una tasca de vigilància pel que fa a les matèries següents:

57.3.1 El compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, com també el respecte dels pactes, les condicions i els usos vigents de l'empresa; si s'escau, ha de formular les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

57.3.2 La qualitat de la docència i de la seva efectivitat als centres de formació i capacitació de l'empresa.

57.3.3 Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina a l'empresa.

57.3.4 Participar, de la manera determinada reglamentàriament, en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa en benefici de les persones treballadores o dels seus familiars.

57.3.5 Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de totes aquelles mesures que vetllin pel manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.

57.3.6 Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

57.3.7 Observar silenci professional per part dels membres del Comitè d'Empresa, com també el seu conjunt, pel que fa als apartats 57.1 i 57.2 d'aquest article, fins i tot després d'haver deixat de pertànyer al Comitè d'Empresa, especialment pel que fa a totes aquelles matèries el caràcter reservat de les quals assenyali expressament la Direcció.

57.3.8 El Comitè no solament ha de vetllar perquè els processos de selecció de personal compleixin la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no-discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

Article 58

Garanties

58.1 Cap membre del Comitè d'Empresa ni cap Delegat/ada de personal no pot ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions, ni tampoc durant l'any següent al cessament, tret que sigui originat per revocació o dimissió, i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin en l'actuació de la persona treballadora en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeixen a altres causes, cal tramitar l'expedient contradictori en què, a part de l'interessat, siguin escoltats el Comitè d'Empresa o la resta dels Delegats/des de personal i el Delegat/ada del sindicat al qual pertanyi, en el supòsit que fos reconegut com a tal per l'empresa.

Els membres del Comitè d'Empresa i els Delegats/des de personal tenen prioritat de permanència a l'empresa o als centres de treball respecte a la resta de persones treballadores en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

58.2 No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o per raó de l'exercici de la seva representació.

58.3 Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa pel que fa a les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del procés de producció, totes aquelles publicacions d'interès laboral o social, sempre que ho comuniquin prèviament a l'empresa i exerceixin aquestes tasques de conformitat amb la norma legal vigent a aquest efecte.

58.4 Disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina amb un màxim de 33 hores en aquells centres on la plantilla sigui igual o inferior a 250 persones treballadores. Si el nombre d'empleats és superior cal tenir en compte el que estableixi la normativa vigent.

Aquestes hores podran ser acumulades semestralment entre els representants legals de les persones

CVE-DOGC-A-24109053-2024

treballadores inclòs el Delegat/ada sindical.

L'acumulació es podrà fer davant la representació legal de les persones treballadores, Delegat de personal, membres del Comitè d'Empresa i els Delegats/ades sindicals a l'empresa, pertanyents a una mateixa central sindical.

En cas de que els representants legals de les persones treballadores acumulin les hores sindicals, aquestes hauran de ser comunicades a l'empresa per les centrals sindicals.

En concepte de comissions als Delegats/des sindicals, cal pagar les que corresponen durant el temps en què hagin exercit aquest càrrec com a gaudir de les hores a què tenen dret.

Aquestes hores han de ser retribuïdes sobre la base de la mitjana de les comissions que han meritat durant el trimestre natural anterior al mes en què hagi tingut lloc.

Es poden acumular fins al 100% de les hores dels diferents membres del Comitè i els Delegats/ades de personal en un dels components o en més d'un, sense ultrapassar el màxim total determinat per la llei; poden quedar rellevats de les seves feines sense perjudici de la seva remuneració.

Així mateix, no es computa dins el màxim legal d'hores l'excés sobre aquest màxim amb motiu de la designació de Delegats/des de personal o membres del Comitè com a components de Comissions negociadores o Convenis col·lectius, pel que fa als afectats, i per la realització de sessions oficial per mitjà de les quals aquestes negociacions transcorrin, sempre que l'empresa en qüestió sigui afectada per l'àmbit de negociació esmentat.

58.5 Sense ultrapassar el màxim legal, poden consumir les hores retribuïdes de què disposen a fi de preveure la pròpia assistència als cursos de formació organitzats pels seus sindicats, institucions de formació o altres entitats.

58.6 Les persones que exerceixin tasques sindicals no podran ser discriminades per l'exercici d'aquesta activitat. Les empreses hauran d'adoptar acords per a detectar, i en el seu cas eliminar, les discriminacions detectades.

Article 59

Anuncis

Tots els anuncis o avisos a les empreses hauran d'estar redactats en castellà i català.

Article 60

Règim d'inaplicació de les condicions previstes en aquest Conveni

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

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

Les parts signants del present conveni col·lectiu, acorden, que les empreses que promoguin iniciatives d'inaplicació del conveni col·lectiu, a l'empara de l'art. 82.3 de l'Estatut dels treballadors, el comuniquin prèviament a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, així com el resultat final. Aquesta comunicació ha d'anar acompanyada de les causes al·legades que puguin acreditar i justificar la mesura. En cas d'acord en l'empresa o solució arbitral, respecte de la inaplicació del Conveni col·lectiu, donat el caràcter legalment transitori d'aquesta, es pot plantejar la revisió de les mesures d'inaplicació en la mesura en què es modifiquin les causes que van donar lloc a aquesta. Aquesta iniciativa de revisió haurà de comunicar-se prèviament a la Comissió Paritària, així com el resultat final, amb el mateix objecte i procediment que en la inaplicació inicial.

L'acord també haurà de ser notificat a l'autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des

CVE-DOGC-A-24109053-2024

de que la discrepància li sigui plantejada.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagi obtingut un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb allò previst a l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 61

Solució de conflictes col·lectius

Les parts signants del present Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal d'aquest, pacten expressament el sotmetiment als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural, tant de caràcter jurídic com d'interessos, que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, a l'efecte del que s'estableix en els articles 63 i 156 de la Llei de la Jurisdicció Social. En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, a través de les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, a través de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.
- Així mateix, els establerts en les diferents Comissions Tècniques i de Mediació com la d'igualtat de gènere i no discriminació, la d'economia, previsió social complementària, la d'organització del treball i la de seguretat i salut laboral, així com qualsevol altra que es pugui crear.

Clàusules addicionals

Primera

Ambdues representacions acorden que les condicions d'aquest Conveni, un cop enregistrades per l'Autoritat laboral, no podran ser esmenades o alterades, llevat d'acord entre les mateixes o de disposició de rang superior.

Segona

Grups professionals i especialitats

Les parts negociadores fan a mans de la Comissió Paritària d'aquest Conveni la tasca d'observació del nou sistema de classificació professional, als efectes de la seva millor adequació al sector.

Clàusules transitòries

Primera

Zona de gran afluència turística de Barcelona

Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general (Llei 1/2004, de 21 de desembre d'Horaris Comercials (BOE núm. 307, de 22 de desembre de 2004) i Llei 18/2017, d'1 d'agost, de comerç, serveis i fires (DOGC núm. 7426, de 03/08/2017) i que per aplicació de l'article 38 d'aquesta última, relativa a la determinació dels municipis turístics, s'acullin a l'obertura comercial autoritzada en diumenges i festius per la seva ubicació en la zona qualificada com a turística en el terme municipal de

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Barcelona (zona Z1 i Z2) estaran al que es disposa en el punt 3 del "Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge i festius en la zona turística del terme municipal de Barcelona", de data 21 de febrer de 2022, sempre que tant el meritat "Acord Social" com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran afluència turística (ZGAT) a l'efecte d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, de la qual porta causa aquell, mantinguin la seva vigència. Tot això excepte acord específic referent a això amb la representació legal de les persones treballadores i en aquest cas es respectarà aquest.

Segona

La modificació en la classificació del grup professional de Cap de sucursal prevista en el present Conveni (concretament, l'enquadrament al grup professional 1), en cap cas podrà suposar o comportar efectes retroactius i resultarà d'aplicació un cop publicat el present Conveni.

Clàusules finals

Primera

Formació contínua

Les parts signants valoren la importància de la formació continuada de les persones treballadores del sector i així es comprometen a fomentar-la.

La Comissió Paritària, dins d'aquest àmbit, té si s'escau, les següents funcions:

- Fomentar la formació de les persones treballadores del seu àmbit.
- Informar, orientar i promoure plans agrupats en el seu àmbit.
- Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació continuada d'empreses i persones treballadores del sector.

A més de les funcions pròpies de la Comissió, esmentades anteriorment, aquesta ha de promoure les següents qüestions:

- a) Promoure el desenvolupament personal i professional
- b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses
- c) Adaptar-se als canvis tecnològic i contribuir a la formació professional

Taules salarials

Annex 1

Taules salarials 1/01/2023 a 31/12/2023

2023			
Grup professional	Àrea funcional mercantil	Àrea funcional administrativa	Àrea funcional tècnic/a d'ofici i subaltern/a
I	Coordinador/a de caps de sucursal		

CVE-DOGC-A-24109053-2024

	1.554,84€		
	Cap de vendes	Cap administratiu/iva	Titulats/titulades grau superior
	1.554,84€	1.554,84€	1.554,84€
	Cap de vendes	Cap de personal	Titulats/titulades grau mig
	1.554,84€	1.554,84€	1.384,76€
	Cap de sucursal		
	1.333,75€		
			Director/a
			1.724,95€
			Cap de divisió
			1.554,84€
II	Encarregat/ada	Cap secció administrativa	
	1.554,84€	1.304,01€	
	Cap de magatzem		
	1.333,75€		
	Cap de grup		
	1.282,88€		
III	Viatjant	Secretari/secretària	Dibuixant
	1.214,81€	1.189,27€	1.334,70€
	Corredor/a de plaça	Comptable	Aparadorista
	1.214,81€	1.214,81€	1.304,01€
	Venedor/a de 1a	Oficial administratiu/va	Delineant
	1.180,76€	1.180,45€	1.129,74€
	Venedor/a de 2a	Caixer/a	Professional d'ofici de 1a
	1.127,87€	1.214,81€	1.129,74€
			Professional d'ofici de 2a
			1.078,72€
			Mosso/a especialitzat

CVE-DOGC-A-24109053-2024

			1.066,38€
IV	Ajudant	Auxiliar administratiu/iva	Mosso/a
	1.076,59€	1.076,59€	1.044,69€
	Auxiliar de caixa	Operador/a d'informàtica	Empaquetador/a
	1.113,69€	1.076,59€	1.044,69€
	Cobrador/a	Telefonista	Ascensorista
	1.044,69€	1.044,69€	1.044,69€
			Conserge
			1.044,69€
			Ordenança
			1.044,69€
			Porter/a
			1.044,69€
			Vigilant
			1.044,69€
			Personal de neteja
			1.044,69€
V	Aprenent de conveni	Aspirant administratiu/iva	Aprenent de conveni
	1.012,76€	1.012,76€	1.012,76€
		Aprenent de conveni	
		1.012,76€	
Plus transport			98,36€
Plus vestuari			70€ en 11 mensualitats

Annex 2

Taules salarials 1/01/2024 a 31/12/2024

CVE-DOGC-A-24109053-2024

2024			
Grup professional	Àrea funcional mercantil	Àrea funcional administrativa	Àrea funcional tècnic/a d'ofici i subaltern/a
I	Coordinador/a de caps de sucursal		
	1.601,49€		
	Cap de vendes	Cap administratiu/iva	Titulats/titulades grau superior
	1.601,49€	1.601,49€	1.601,49€
	Cap de vendes	Cap de personal	Titulats/titulades grau mig
	1.601,49€	1.601,49€	1.426,30€
	Cap de sucursal		
	1.373,76€		
			Director/a
			1.776,70€
			Cap de divisió
			1.601,49€
II	Encarregat/ada	Cap secció administrativa	
	1.601,49€	1.343,13€	
	Cap de magatzem		
	1.373,76€		
	Cap de grup		
	1.321,37€		
III	Viatjant	Secretari/secretària	Dibuixant
	1.251,26€	1.224,95€	1.374,75€
	Corredor/a de plaça	Comptable	Aparadorista
	1.251,26€	1.251,26€	1.343,13€
	Venedor/a de 1a	Oficial administratiu/iva	Delineant

CVE-DOGC-A-24109053-2024

	1.216,19€	1.215,87€	1.163,63€
	Venedor/a de 2a	Caixer/a	Professional d'ofici de 1a
	1.161,71€	1.251,25€	1.163,63€
			Professional d'ofici de 2a
			1.111,08€
			Mosso/a especialitzat
			1.098,38€
IV	Ajudant	Auxiliar administratiu/iva	Mosso/a
	1.108,88€	1.108,88€	1.076,03€
	Auxiliar de caixa	Operador/a d'informàtica	Empaquetador/a
	1.147,11€	1.108,88€	1.076,03€
	Cobrador/a	Telefonista	Ascensorista
	1.076,03€	1.076,03€	1.076,03€
			Conserge
			1.076,03€
			Ordenança
			1.076,03€
			Porter/a
			1.076,03€
			Vigilant
			1.076,03€
			Personal de neteja
			1.076,03€
V	Aprenent de conveni	Aspirant administratiu/iva	Aprenent de conveni
	1.058,40€	1.058,40€	1.058,40€
		Aprenent de conveni	
		1.058,40€	
Plus transport			101,31€

CVE-DOGC-A-24109053-2024

Plus vestuari	70€ en 11 mensualitats
---------------	------------------------

(24.109.053)