



RESOLUCIÓ, de 11 de gener de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000765011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per Unió Patronal Metal·lúrgica UPM i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats SERVEIS-CCOO i FESMC-UGT el dia 19 de desembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000765011993) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DEL COMERÇ DEL METALL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. Àmbit funcional

1.1 Aquest Conveni obliga a totes les empreses l'activitat exclusiva o principal de les quals, desenvolupada professionalment i amb establiment mercantil obert, consisteixi en la venda, comercialització i/o distribució (ja sigui al detall o a l'engròs) de tota classe de productes que continguin totalment o parcialment materials metàl·lics, o realitzin activitats similars i/o afins a les incloses en aquest apartat.

En són, tanmateix, exceptuades:

- a) Les que el dia de la publicació d'aquest Conveni comptin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts d'aquest decideixin d'adherir-s'hi.
- b) Les que realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu diferent del de comerç del metall.

1.2 Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'hi regiran en les seves activitats a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial

El Conveni afectarà tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional, estiguin situats a la província de Barcelona, encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyin radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 3. Àmbit personal

3.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tot el personal que presti els seus serveis per compte d'alguna de les empreses que hi són compreses, i sigui quin sigui el grup professional que tinguin. Així mateix, hi quedaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, al moment de signar-se el Conveni comencin a realitzar la seva feina durant la vigència d'aquest.

3.2 En són exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'alt consell a què es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors, o aquells que per qualsevol raó estiguin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de treball en el comerç vigent en cada moment.

Article 4. Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2022. La seva durada serà de tres anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el 31 de desembre de 2024, i es pot prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no se'n fa denúncia

Article 5. Dret supletori

Les normes del present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà el Text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de comerç vigent en cada moment, així com la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 6. Denúncia i revisió

6.1 A partir del dia 31 de desembre de 2024, el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaentment per a qualsevol de les parts signants del conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni.

6.2 Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i la continuïtat necessàries per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 7. Respecte al que s'ha convingut

En el supòsit que l'autoritat judicial o laboral, en l'exercici de les facultats que li pertanyen, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, i caldria reconsiderar-ne el contingut. En relació amb aquesta matèria caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL II Comissió Paritària

Article 8. Comissió Paritària

8.1 Constitució:

De conformitat amb el que preveu l'article 85.3.e) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET) aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, es crea la Comissió Paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del que en el mateix s'estableix.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la CPC dels dubtes, discrepàncies i conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, per a que aquesta pugui emetre la seva opinió o actuar de la manera que s'estableix en el text convencional.

8.2 Composició:

La CPC estarà formada per:

4 membres designats per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM)
4 membres designats pels sindicats: 2 per la Federació de serveis de CCOO i 2 per la FeSMC-UGT.

Les parts que integren la CPC podran ser assistides per assessors, que tindran veu però no vot i que seran designats lliurement per cada una d'elles. (antic Art. 9 conveni).

8.3 Domicili de la CPC, per a rebre les consultes o peticions de conciliació o mediació; serà aquell en el que es trobin domiciliades qualsevol de les organitzacions signants del present conveni, es a dir:

Unió Patronal Metal·lúrgica: Via Laietana 32, 4^a planta (08003) Barcelona.
Federació de Serveis CC.OO de Catalunya: Via Laietana, 16, 2^a Planta (08003) Barcelona .
FeSMC-UGT: Rbla. del Raval, 29 – 35, 4^a planta (08003) Barcelona.

8.4. Competències:

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

b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos, de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

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

8.5 . Procediment

Rebuda la consulta per escrit o la corresponent petició, la CPC prendrà coneixement de l'assumpte, es reunirà en un termini no superior a 15 dies i resoldrà sobre el mateix. Per a resoldre sobre la qüestió plantejada, es podrà donar audiència a les parts interessades.

Superat el termini s'entendrà que la comissió no pot resoldre la qüestió plantejada.

Per a solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la CPC, les parts es podran sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPÍTOL III Compensació, Garantia Salarial i Absorció

Article 9. *Compensació*

9.1 En matèria de compensació caldrà atenuar-se al que estableixen les normes legals d'aplicació pel que fa al cas, sense perjudici del que, amb caràcter específic, es determini de manera concreta en aquest Conveni.

9.2 Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni tenen caràcter de mínim. Els augments concedits voluntàriament o a compte de Conveni per les empreses durant la vigència del Conveni

anterior seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en aquest, amb l'excepció que estableix el paràgraf següent.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2022 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2021.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2023 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2022.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2024 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2023.

Tot això, llevat d'acord individual per escrit entre les parts.

9.3 L'excés que es pugui produir, un cop computades sobre una base anual les quantitats que s'hagin rebut legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

9.4 No serà absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal o de l'equivalent en altres sistemes.

9.5 Queda garantit a la persona treballadora el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia per la mateixa activitat anteriorment, mentre s'hi mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i sempre que els rendiments o la mesura del temps no experimentin una revisió justificada.

Article 10. *Garantia "Ad Personam"*

10.1 Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les que estableix aquest Conveni, i es mantindran estrictament "Ad Personam".

10.2 La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

Article 11. *Absorció*

11.1 Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que comportin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquests; caldrà considerar-los, en cas contrari, com a absorbits per les millores que s'hi pacten.

11.2 La Comissió Paritària procedirà en tal cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV Contractació

Article 12. *Període de prova*

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerti per escrit, un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps següent:

- Grup Professional 1 i 2: sis mesos.
- Grup Professional 3 i 4: tres mesos.
- Grup Professional 5 i 6: un mes.
- Grup Professional 7 i 8: dues setmanes.

Article 13. Contractació

13.1 La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable de les persones treballadores. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors de l'empresa els contractes realitzats, segons el que s'estableix en l'art. 8.4. de l'Estatut dels Treballadors.

13.2 Totes dues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una eficaç política d'ocupació, així com per a aconseguir adequats nivells d'eficàcia, acorden la constitució d'una associació professional que tingui com a finalitat la creació d'una estructura formativa prestant especial atenció al reciclatge, millora, formació i adaptació professional dels treballadors/es del comerç del metall, bé sigui en la pròpia empresa o en entitats dedicades a tal fi.

13.3 Contracte de formació en alternança:

Aquest contracte té per objectiu compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

L'activitat desenvolupada per la persona treballadora en l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comú, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

La durada del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys.

La retribució de les persones contractades de formació en alternança, de conformitat amb l'article 11.2.m) de l'Estatut dels Treballadors, és l'establerta a continuació, percebent el seu import per 14 mensualitats, en proporció al temps de treball efectiu:

Any 2022:

Formació i aprenentatge	Tipus de Contracte	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2022
	C. Formació 1r any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 2n any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 3r any	1000,00	1000,00	14.000,00

Anys 2023 i 2024:

En el moment en el qual es publiqui en el BOE, l'SMI vigent per als anys 2023 i 2024, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni Col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la província de Barcelona.

13.4 Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional:

Aquest contracte té per objectiu obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis.

Podrà concertar-se amb els qui estiguessin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.

Per als contractes subscrits en aquesta modalitat amb posterioritat a la publicació d'aquest conveni, a fi de fomentar aquesta modalitat de contractació, i a fi de coadjuvar a la capacitat professional dels nous titulats, la retribució de les persones contractades per a l'obtenció de la pràctica professional serà la corresponent al 70% del salari establert en annex 1 del Conveni (salari base). En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

13.5 Contracte per circumstàncies de la producció:

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 15.2 del TRET, la seva durada podrà ser d'un any.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la convencionalment establerta, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquesta durada màxima.

13.6 Contractes Fixos-discontinus:

Les crides es consensuaran en el si l'empresa amb criteris d'eficàcia empresarial, sense que en cap cas puguin ser discriminatoris. La falta d'acord no impedirà l'exercici racional de les facultats de la direcció.

De forma no exhaustiva, els criteris objectius que s'estableixen per a determinar l'ordre de crida són, entre d'altres: per especialitats, segons el lloc de treball, realitzant censos diferents per a cada especialitat, distingint entre mà d'obra directa (MOD) i mà d'obra indirecta (MOI), en funció de la polivalència de la persona treballadora. etc.

La crida haurà de realitzar-se per escrit o per qualsevol altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació i amb una antelació adequada.

13.7 Contracte de relleu i jubilació parcial

S'estarà al que es disposi en la legislació vigent.

13.8 Contractació de persones amb discapacitat.

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent respecte a la contractació de persones amb discapacitat, deixant constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 o més persones, que almenys el 2% de la seva plantilla siguin persones amb discapacitat. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per a incorporar a la plantilla treballadors/es amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes sobre aquest tema, de conformitat amb la legislació vigent.

13.9 Contracte per a la formació i aprenentatge.

Aquest contracte té per objectiu l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Serà d'aplicació de manera transitòria i durant el temps que estigui vigent. Podrà tenir una duració màxima de tres anys.

La retribució de les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge serà determinada 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

La retribució, per a les persones contractades en formació i/o aprenentatge de 1r, 2n i 3r any, respectivament, és l'establerta a continuació, i percebran el seu import per 14 mensualitats:

Any 2022:

	Tipus de Contractes	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2022
Formació i aprenentatge	C. Formació 1r any	1000,00	1000,00	14000,00
	C. Formació 2n any	1000,00	1000,00	14000,00
	C. Formació 3r any	1000,00	1000,00	14000,00

Any 2023 i 2024:

En el moment en el qual es publiqui en el BOE, l'SMI vigent per als anys 2023 i 2024, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni Col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la província de Barcelona.

CAPÍTOL V Classificació Professional

Article 14. *Condicions Generals*

14.1 Normes Generals

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

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació de les persones treballadores, 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 complementaries 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 què es disposa a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest sistema de classificació professional pretén assolir una millor integració dels recursos humans a l'estructura organitzativa a l'empresa, sense perjudicar la dignitat, la promoció professional, la justa retribució del personal, i tot això sense que es produeixi discriminació de cap tipus per raó de l'edat, sexe o qualsevol altre índole.

Factors de Valoració:

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

A) Coneixement

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats 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 mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) **Experiència:** Aquest subfactor determina el període de temps requerit per tal que una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a portar a terme el treball, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

B) Iniciativa

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el major o menor grau de dependència a directrius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les tasques o funcions que es desenvolupen.

D) Responsabilitat

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

E) Comandament

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

F) Complexitat

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

14.2 Formació i Desenvolupament professional.

Quan es requereixi a la persona treballadora i treballador/a realitzar tasques pròpies del seu grup professional, però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscar la seva formació i desenvolupament professional.

14.3 Garanties funcionals

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el personal atenent a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contrari, per tasques i funcions diferents malgrat estiguin incloses dins del seu grup professional, sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

14.4 Grups Professionals

GRUP PROFESSIONAL 1

Criteris generals: El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o varies 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. Porten a terme les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

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

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Direcció i supervisió d'una o varies àrees o serveis, o de la totalitat dels mateixos.
2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea o servei.
3. Responsabilitat i direcció dels serveis informàtics.
4. Tasques de direcció, d'alta complexitat i heterogeneïtat dins del seu camp, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 1 i 2 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:
Enginyers i Llicenciats
Director (Informàtica)

GRUP PROFESSIONAL 2

Críteris generals: És un personal amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits, i que tenen un alt contingut intel·lectual i de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o varies àrees o serveis.

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

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de comercialització, administració, vendes, serveis, manteniment, etc. o de qualsevol agrupació de les mateixes.
2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents en donar suport sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir.
3. Activitats i tasques pròpies de A.T.S., realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 2, 3 i 4 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:
Cap de sucursal

Administrativa:
Cap de personal

Comercial:
Cap de vendes

Tècnic:
Caps de Taller

Professional:
Encarregat General

GRUP PROFESSIONAL 3

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

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

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de persones treballadores de les àrees, serveis o unitats en els que està organitzada l'empresa, o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que poden ser secundades per una o diverses persones treballadores del grup professional inferior.

2. Tasques d'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines per tal d'exposar al públic els articles objecte de la venda.

3. Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

4. Tasques que consisteixen en la direcció i supervisió d'una àrea o servei, segons les normes o instruccions facilitades per un comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:
Cap de secció mercantil

Administrativa:
Caps de secció administrativa

Comercial:
Inspector de vendes

Tècnic:
Aparadorista

Professional:
Caps de Grup

GRUP PROFESSIONAL 4

Criteris generals: És un personal amb iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i homogènies, sota supervisió. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques homogènies.

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

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen en establir, coordinar, realitzar i supervisar la comptabilitat i la seva gestió.

2. Tasques de dibuix, retolació, delineació de projectes, realització de plànols de conjunt i detall, realitzant els tempteigs necessaris a la vegada que proporcionant les solucions requerides.

3. Tasques que suposen el comandament i/o supervisió de l'execució pràctica de les tasques en les diferents àrees o serveis, segons normes generals rebudes d'un superior jeràrquic.

4. Tasques administratives d'alta confidencialitat complexes i heterogènies.

5. Tasques de venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb molts amplis coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, precisant l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:
Depenent Major

Administrativa:
Comptable

Tècnic:
Retolista

GRUP PROFESSIONAL 5

Criteris generals: Funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme 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 la pràctica de la professió.

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives complexes i heterogènies.

2. Tasques de càlcul, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, així como execució de tasques comptables, etc.

3. Tasques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a resoldre tota la problemàtica derivada de l'exercici del seu ofici o responsabilitat.

4. Exercir comandament directe, o coordinar, a un conjunt de persones treballadores que realitzen els treballs en les diferents àrees o serveis, proveint i preparant matèries, equips, eines, expedicions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

5. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu tant dels sistemes com dels productes, que poden requerir coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, pneumàtica, etc., comportant la responsabilitat corresponent.

6. Tasques de promoció, comercialització i venda de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements amplis per a portar a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització de les esmentades tasques fora de l'establiment.

7. Tasques de distribució i entrega de productes als clients realitzades amb el vehicle assignat, prendre nota de les comandes que se li facin, fer-se càrrec del cobrament i la liquidació de les vendes al comptat que se li encomanin, etc.; realitzant a la vegada la càrrega i descàrrega del vehicle, la seva conservació, neteja, i bona presentació.

8. Tasques de conducció amb permís adequat, que es podran combinar amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 4, 5 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:
Depenent

Administrativa:
Oficial administratiu

Comercial:
Viatjant

Tècnic:
Tècnic postvenda

Professional:
Professional d'Ofici

GRUP PROFESSIONAL 6

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).

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia són equivalents a les següents:

1. Activitats que exigeixin regulació i acondicionament o manipulació de quadres, indicadors i plafons no automàtics.
2. Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, treballs de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., així com tasques d'ajust i verificació d'aparells, components, accessoris, etc.
3. Treballs administratius en general i de reprografia.
4. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
5. Tasques de conducció amb permís adequat de vehicles de fins a 3500 kg, podent combinar-se aquesta activitat con altres activitats pròpies de l'empresa.
6. Conducció de màquines autopropulsades o suspeses en el buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc., així com tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
7. Tasques de gestió de compres i proveïment de bens convencionals.
8. Tasques de recolzament en la venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes.
9. Tasques de càlcul, facturació, cobrament, revisió de talons, redacció de rebuts, així com execució de qualsevol altra operació comptable, depenent i executant les ordres d'un comandament superior, comportant algun grau d'iniciativa.
10. Tasques d'expedició de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució, i registre d'aquestes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 7 i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Mercantil:

Auxiliar de caixa

Administrativa:

Auxiliar administratiu

Comercial:

Demostradora

Professional:

Mosso especialitzat

GRUP PROFESSIONAL 7

Críteris generals: Estarà inclòs el personal que realitzi tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

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

Tasques:

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.
2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixen ensinistrament i coneixements específics.
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials.
5. Tasques que consisteixen en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixen permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
6. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
7. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.
8. Tasques de control d'accessos a edificis i locals.
9. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes.
10. Tasques de neteja dels locals de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 6, 9 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

Administrativa:
Vigilant, Conserge

Professional:
Mosso

CAPÍTOL VI Condicions Econòmiques

Article 15. *Norma general*

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni s'hauran de considerar contraprestació dels coneixements i aportació de les persones treballadores al lloc de treball.

Article 16. *Salari base o mínim de Conveni*

Es considera salari base, o mínim de Conveni, el que figura com a tal a la columna primera de l'annex núm.1.

Article 17. *Sistema retributiu*

Les empreses podran establir, per al seu personal de caràcter mercantil, sistemes substitutius de salaris, a base de comissions sobre la venda, sempre que les tarifes que estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc, per al personal, a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal que preveuen els articles anteriors, i que integren les condicions mínimes que caldrà satisfer a totes les persones treballadores, qualsevol que sigui la seva activitat.

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances i per gratificacions es calcularan pels valors que figuren en aquest Conveni.

Article 18. *Gratificacions extraordinàries*

18.1 Durant la vigència d'aquest Conveni les gratificacions extraordinàries de març, de juny i de Nadal consistiran, cadascuna, en el pagament de les quantitats que figuren a la columna núm. 2 de l'annex núm. 1 per a cada un dels Grups Professionals, més el complement "Ad Personam" (abans antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre i, en cas que qualsevol d'aquests dies sigui festiu, el pagament es farà el dia feiner immediatament anterior.

18.2 Aquelles empreses que ja abonessin als seus treballadors/es un import igual o superior al resultant per les pagues extres de cada un dels anys de vigència del Conveni, no els hi caldrà aplicar els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

18.3 Les gratificacions a què es refereix aquest article se satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència de la persona treballadora a l'empresa.

18.4 S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de beneficis, en el seu cas, juny i Nadal, previ acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal de les persones treballadores (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb la persona treballadora.

Article 19. *Complement "Ad Personam" (abans Antiguitat)*

A partir de l'1 de gener de 2022, el complement "ad personam", antic complement d'antiguitat, s'incrementa amb el 4,00 per cent.

A partir de l'1 de gener de 2023, aquest complement s'incrementarà amb el 3,75 per cent.

A partir de l'1 de gener de 2024, aquest complement s'incrementarà amb el 2,75 per cent.

Article 20. *Retribució Salarial: Anys 2022, 2023 i 2024*

A partir de l'1 de gener de 2022, el Salari Base, les Hores Extres, les Pagues Extraordinàries, el Plus de treball nocturn, el Complement "ad personam" (abans antiguitat), els Valors de la Dieta i Mitja Dieta, i el complement "ex categoria", figuren com a Annex Taules Retribució Salarial 2022.

A partir de l'1 de gener 2023, el Salari Base, les Hores Extres, les Pagues Extraordinàries, el Plus de treball nocturn, el Complement "ad personam" (abans antiguitat), els Valors de la Dieta i Mitja Dieta, i el Complement "ex categoria", figuren com a Annex Taules Retribució Salarial 2023.

A partir de l'1 de gener de 2024, el Salari Base, Hores Extres, Pagues Extraordinàries, Plus de treball nocturn, el Complement "ad personam" (abans antiguitat), els Valors de Dieta i Mitja Dieta, i el complement "ex categoria" figuren com a Annex Taules Retribució Salarial 2024

Article 21. *Plus de treball nocturn*

Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'abonarà d'acord amb les quantitats establertes a l'annex núm.3.

Article 22. *Sortides, viatges i dietes*

22.1 Quan, per necessitats de l'empresa la persona treballadora hagi de sortir de viatge, a més de l'import del viatge i de l'allotjament amb l'esmorzar, percebrà per a l'any 2022, la dieta mínima pels menjars, serà de 29,72€ diaris, en concepte de dieta completa, si es produeixen els dos menjars principals, i de 16,90€ diaris per a la mitja dieta, si només es produeix un menjar principal.

Per a la resta d'anys de vigència del conveni, s'estarà a les quanties que s'indiquen en el corresponent annex per Dietes.

Les empreses podran establir, contactar i/o abonar els mitjans de transport i l'allotjament amb l'esmorzar directament, llevat d'acord entre les parts.

Les parts respectaran els acords assolits sobre aquestes matèries, podent establir altres de nous, si així convingués als seus interessos.

22.2 Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, semblantment a la indemnització o a l'abonament de despeses que preveu la legislació vigent.

22.3 Quan l'empresa requereixi que la persona treballadora utilitzi el vehicle de la seva propietat per realitzar activitats pròpies d'aquesta, haurà de convenir prèviament amb ell la compensació de les despeses que ocasioni el vehicle.

Article 23. *Beca escolar*

Les empreses abonaran al seu personal que tingui fills/filles en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 40 EUR, per cada fill/a que reuneixi aquestes condicions i les que s'especifiquen a continuació. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins el mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els fills/filles que la justifiquen acreditin que estan matriculats en centres d'ensenyament diürn de qualsevol classe o grau. Aquest benefici només podrà ser percebut pel pare o per la mare del menor.

CAPÍTOL VII **Jornada de Treball, Festes i Vacances**

Article 24. *Jornada*

24.1. Per als anys 2022, 2023 i 2024 la jornada laboral serà de 1.780 hores anuals de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual, pactada al Conveni.

24.2. Registre de jornada

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 34.9 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRET), constitueix una obligació formal de les empreses l'establiment d'un sistema per al registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització d'aquesta, sense perjudici de la flexibilitat horària, diària o a intervals superiors.

El sistema de registre s'establirà mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors o, en defecte d'això, per decisió unilateral de l'empresari. En qualsevol cas, haurà de ser fiable,

invariable i no manipulable i haurà de respectar els drets de les persones treballadores a la intimitat i els drets digitals reconeguts en l'LO 3/2018, de 5 de desembre.

El sistema establert estarà a la disposició de les persones treballadores, els seus representants legals o la Inspecció de Treball.

Article 25. *Flexibilitat horària*

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores, a excepció d'aquelles persones que per raó de guarda legal hagin reduït la seva jornada laboral i la del personal menor de 18 anys, mitjançant la mesura següent:

La mesura consisteix en la facultat de l'empresa de prolongar o reduir l'horari de la jornada diària del personal fins a 2 hores, amb un màxim de 120 hores anuals, i amb un límit de 60 dies/any.

- En la seva aplicació es tindran en compte les següents regles:

a) L'empresa, prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació a les persones individualment afectades. Durant els 3 primers dies del període de preavis referit es podran plantejar per la RLT alternatives a la mesura comunicada. Un cop finalitzat el període de preavis la decisió empresarial produirà efectes en la data prevista.

b) Sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article, la persona afectada percebrà mensualment la retribució íntegra que li hagués correspost en cas de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

c) En el supòsit d'hores d'excés a favor de la persona treballadora, l'empresa les podrà regularitzar preferentment, en jornades completes o en mitges jornades, i/o en el seu defecte en la jornada diària. En el supòsit d'hores d'excés a favor de l'empresa, aquesta les podrà regularitzar en les jornades diàries. L'esmentada regularització no haurà de superar el primer semestre de l'any natural següent.

Si arribat el final del període de regularització la persona treballadora degués hores a l'empresa, aquestes hores es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per aquest fet. Altrament, si la persona treballadora tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sens detriment de la seva retribució.

Tot el que s'estableix en aquest article serà d'aplicació llevat d'acord entre la persona treballadora i l'empresa, respectant la legalitat vigent en cada moment.

Les parts convenen que són preferibles les mesures de flexibilitat interna a la pèrdua d'ocupació o a la suspensió temporal de contractes.

Article 26. *Hores extraordinàries*

Atès el problema d'atur forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu, els valors del qual s'han fixat d'acord amb la consideració del Conveni com un tot global i indivisible.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels 4 mesos següents, si així ho acorden l'empresa i las

persones treballadores afectades, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i persones treballadores per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels 4 mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 27. *Recuperació de festes*

Tindran plena validesa els acords que puguin convenir les empreses amb el seu personal sobre ponts o recuperacions per a l'aplicació del calendari laboral o l'aplicació exclusiva en aquest calendari de les festes que tinguin caràcter recuperable.

Article 28. *Vacances*

28.1. Les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries; s'hauran d'iniciar, tret de pacte en contra, en dilluns no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

28.2. Quan dins del període de vacances de 30 dies naturals coincideixin 2 o més dies dels festius oficials, només es perdrà un dia dels catorze festius oficials.

28.3. En quant al gaudiment de les vacances serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò disposat a l'article 38.3 paràgrafs segon i tercer de l'Estatut dels Treballadors, que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, al qual 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 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que per l'aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat que hagi acabat l'any natural a què corresponguin".

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador/a ho pot fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat".

28.4. Les empreses han de donar compte a la seva plantilla del pla de vacances previst a la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

28.5. Al personal de nou ingrés, se li assignarà els dies de vacances que proporcionalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII Extinció del Contracte

Article 29. *Cessament voluntari i jubilació forçosa*

29.1. Cessament voluntari: En el supòsit de cessament voluntari de les persones treballadores, aquestes vindran obligades a comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de quinze dies a la data en què hagin de deixar de prestar servei, fent-ho per escrit amb justificant de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb la referida antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació corresponent una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

29.2. Jubilació forçosa: A fi d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació, s'estableix la present clàusula de Jubilació obligatòria, mitjançant

la qual el contracte de treball s'extingirà automàticament quan el treballador/a assoleixi una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es compleixin els següents requisits:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) La mesura haurà de vincular-se a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, o bé, contractació indefinida de noves persones treballadores, el relleu generacional o qualssevol altres dirigides a afavorir la qualitat de l'ocupació.

Si la persona treballadora compleix o hagués complert l'edat legal exigida per a la jubilació, a requeriment de l'empresa efectuat amb una antelació mínima de dos mesos, estarà obligada a facilitar a l'empresa el certificat de vida laboral expedit per l'organisme competent, a fi de verificar el compliment o no dels requisits exigits per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Tot això, de conformitat amb la Disposició final primera de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, per la qual es modifica la disposició addicional dècima del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

29.3 Jubilació parcial: Segons la normativa vigent a cada moment.

CAPÍTOL IX Permisos i Excedències

Article 30. *Permisos*

A les parelles estables que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família. (DOGC de 5 d'agost de 2010), i (BOE 25 d'agost de 2010), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

La persona treballadora, avisant amb la possible antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari basi o mínim de Conveni i complement "ad personam", (anteriorment antiguitat) per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

a) Per matrimoni i/o parella estable quinze dies naturals quan la seva antiguitat en l'empresa sigui inferior a cinc anys, o vint dies naturals, quan tinguin una antiguitat en l'empresa superior a cinc anys, computats des de l'ingrés en aquesta. Aquesta llicència de vint dies naturals només es podrà concedir una vegada cada cinc anys.

Per a acreditar la constitució de la parella estable, a l'efecte del present paràgraf, el treballador/a que es constitueixi en parella estable a partir de l'entrada en vigor del conveni, haurà de reunir els requisits establerts en la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família. (DOGC de 5 d'agost de 2010).

b) Un dia natural en cas de matrimoni de fills/es, germans/es, mare o pare.

c) Per defunció del cònjuge o parella, fill/a, pare o mare de l'un o l'altre cònjuge o parella: tres dies, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

d) En el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge o parella, fill/a, pare o mare de l'un o l'altre cònjuge, nets/es, avis/es o germans/es, i, per defunció de nets/es, avis/es o germans/es de l'un o l'altre cònjuge o parella: dos dies, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

En cas d'hospitalització i en tant aquesta situació duri, podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de jornades de treball amb permís.

S'entendrà que existeix desplaçament a efecte de l'ampliació prevista en els apartats c) i d) del present article quan la persona treballadora, necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 quilòmetres.

e) Durant un dia per trasllat del seu domicili habitual.

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

g) Pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en la legislació vigent.

h) El personal major de 57 anys, que sigui baixa voluntària en l'empresa, i acreditat més de 10 anys de treball efectiu en aquesta, podrà gaudir d'un permís retribuït de 2 mesos, quedant condicionat el dret al permís al fet que preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. El referit permís, excepte pacte en contra, es gaudirà durant els 2 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Quan la persona treballadora major de 57 anys sigui baixa voluntària en l'empresa, i acreditat més de 20 anys de treball efectiu en aquesta, podrà gaudir d'un permís retribuït de 3 mesos, quedant condicionat el dret al permís al fet que preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. El referit permís, excepte pacte en contra, es gaudirà durant els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Article 31. Acumulació d'hores per a la cura del lactant

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'ET s'estableix, sempre que existeixi preavis a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació de fins el 100% de les hores de lactància, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement de fill/filla. Aquest dret ho és per a tots dos progenitors, i serà equivalent a 14 dies laborables.

Article 32. Llicència sense sou

La persona treballadora pot disposar, amb un preavis de 7 dies naturals, de fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se l'alta en la Seguretat Social. En el cas que es sol·liciti simultàniament, per a dos o més persones de la mateixa secció o departament, es requerirà l'acord amb la Direcció de l'Empresa. Se sol·licitarà preferentment a raó de jornades completes i mitges jornades. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores realitzades.

Article 33. Excedència per a la cura del lactant i guarda legal

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i mentre duri la seva vigència regirà l'article 46, apartat 3r, de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL X Règim Assistencial

Article 34. Incapacitat Temporal

Quan la persona treballadora es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa haurà de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos.

Article 35. *Mort*

En cas de mort d'una persona treballadora, i amb 1 any com a mínim en l'empresa, aquesta està obligada a satisfer al seu drethavent l'import de dues mensualitats, iguals cadascuna d'elles a l'última que hagués percebut, incrementada amb tots els emoluments que hi són inherents.

CAPÍTOL XI Drets Sindicals

Article 36. *Drets dels representants sindicals dels treballadors*

36.1 L'absència de la persona treballadora motivada per raons de la seva representació sindical pel temps establert legalment, serà abonada segons la mitjana del salari total percebut efectivament per dia de treball durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data esmentada.

36.2 La persona treballadora haurà de comunicar l'absència a l'empresa amb el temps suficient,

36.3 Quant al període de llicències retributives, caldrà atènr-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

36.4 Drets sindicals dels delegats de personal i del Comitè d'Empresa:

- a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a l'interior de les empreses i no de cara al públic, de fàcil accés a la plantilla, per tal d'exposar informació sobre matèria sindical; caldrà que les empreses en tinguin coneixement previ.
- b) La participació per part dels delegats sindicals, delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa a les negociacions de convenis col·lectius, seran sense càrrec al crèdit horari sindical.
- c) Les hores sindicals seran acumulables mensualment a favor d'un o més dels membres del comitè o dels delegats del personal. L'acumulació haurà de ser per candidatura.
- d) Es facilitarà informació al comitè o als delegats del personal quant a mobilitat del personal.
- e) Es facilitarà igualment informació sobre les mesures disciplinàries imposades en relació amb faltes greus i molt greus.
- f) Es reconeix el dret de reunió del comitè d'empresa i dels delegats de personal a càrrec de les hores sindicals.
- g) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.
- h) A les empreses on hi ha un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.
- i) En matèria de Seguretat Social, caldrà atènr-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.7.a) de l'Estatut dels Treballadors, com també a l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social.

36.5 Seccions sindicals:

- a) Permetre informació del sindicat respectiu en el tauler d'anuncis.
- b) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.
- c) Informació al delegat sindical sobre la mobilitat del personal.
- d) Dret de reunió de les seccions sindicals fora de les hores de treball en un local de l'empresa, si aquesta en disposa d'algun dins el centre de treball.
- e) El delegat sindical serà designat preferentment entre els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal i gaudirà de les mateixes garanties o prerrogatives que la resta de representants sindicals. Tanmateix, en els supòsits de centres de treball de quaranta-cinc a setanta-cinc treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties que s'estableixen per als representants esmentats, però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.
- f) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors/es afiliats al seu sindicat.

36.6 Drets sindicals de les persones treballadores:

a) Es permet a les persones treballadores que exposin en el tauler d'anuncis informació dels sindicats respectius, amb coneixement previ de l'empresa.

b) A totes les persones afiliades a una central sindical, en l'àmbit d'aquest Conveni, quan l'afectat ho sol·liciti per escrit, li serà descomptada la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

36.7 A les empreses no obligades a constituir Comitè de Seguretat i Salut (menys de cinquanta), les persones treballadores elegiran un delegat de prevenció d'entre els representants dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent.

36.8 A les assemblees realitzades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en l'empresa mateixa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors i al que disposa la LOLS.

36.9. En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o representació legal dels treballadors, acordaran entre aquestes i la direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a Internet, correu electrònic) des del local utilitzat per les mateixes, amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la finalitat de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

CAPÍTOL XII Règim Disciplinari

Article 37. Faltes i sancions

37.1 Norma general. En matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en el règim disciplinari, els articles del qual es transcriuen a continuació:

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

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

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver cursat l'esmentada baixa.
3. Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres persones treballadores dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
6. Abandonar la feina sense causa justificada, encara que sigui per un període de temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
7. Manca de neteja i higiene personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
8. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
9. Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.
2. La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que tinguin facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en la feina o si d'aquesta es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.
3. Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. Simular la presència d'una altre persona treballadora, fitxant o signant per ell/ella.
5. Les discussions amb altres persones treballadores en presència de públic o que transcendeixi a aquest.
6. Fer servir per ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.
7. Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.
9. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diversa naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mitjançat sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 any.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb les altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant la feina, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat d'aquesta.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
5. El robatori, furt o malversació comesos tant a l'empresa com als companys/es de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.
6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa, o revelar a persones estranyes a l'empresa el contingut d'aquests.
7. Originar freqüents baralles amb els companys/es de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.
9. Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys/es i subordinats/des.
10. Tota conducta, dins l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.
11. Tota comissió per un/una superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat/da
12. La contínua i habitual manca d'higiene i neteja de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.
13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de feina. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.
14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal de la seva feina que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.
15. Reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, sempre que es cometi dintre dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

37.2. Règim de sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita a la persona treballadora fent constar la data i els fets que la motiven.

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

37.3. Sancions màximes

Les sancions que podran imposar-se en cada cas atenent la gravetat de la falta comesa seran les següents:

1ª Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

2ª Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3ª Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals aquesta falta fos qualificada en el seu grau màxim.

37.4. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà als 10 dies en el cas de les faltes lleus, als 20 dies per a les faltes greus i als 60 dies per a les faltes molt greus, a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XIII Disposicions Generals

Secció 1a

Adaptació de la jornada per a la conciliació de la vida personal i laboral

Article 38.

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'art. 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, en quant a les sol·licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst en el referit article haurà de prendre en consideració el següent:

1r. Aquesta sol·licitud, que haurà de ser raonable i proporcionada, està concebuda en la norma com un dret de la persona treballadora.

2n. Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre l'empresa i la persona treballadora dins del marc establert en la norma, estenent-se acta de les diferents reunions.

3r. Aquest procés ha de ser efectiu (no fictici) i en ell, les parts han de proposar alternatives de conformitat amb les seves respectives posicions que quedaran reflectides documentalment.

4t. Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.

5è. L'eventual negativa de l'empresa a la sol·licitud, serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

6è. En el no previst en aquest apartat, s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Secció 2a

Dret de les persones treballadores a la desconnexió i a la intimitat en relació amb l'entorn digital.

Article 39.

El dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals, emparat per l'article 18.4 de la Constitució, s'exercirà conformement al que s'estableix en el Reglament (UE) 2016/679 i en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre. Així doncs, en relació amb les diferents perspectives d'aquest dret, les empreses i els treballadors/es hauran de tenir en compte el següent:

A) Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa.

L'ocupador podrà accedir als dispositius digitals facilitats als treballadors únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests, amb total respecte a la normativa vigent en la matèria.

B) Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar. Igualment es respectaran els seus drets enfront de la videovigilància i geolocalització en els termes previstos legalment.

L'empresa, elaborarà una política interna dirigida als treballadors/es, en la qual definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconexió. Aquesta política haurà de tenir l'informe de la RLT en els termes previstos en l'art. 64 de l'ET. En cas de no existir aquesta o de no emetre's l'informe de referència, l'empresa aplicarà la política indicada.

C) Dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de vídeo vigilància i d'enregistrament de sons en llocs de treball.

1. Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o càmeres de vídeo per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors/es o els empleats públics previstes, respectivament, en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors i en la legislació de funció pública, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de manera expressa, clara i concisa, als treballadors/es o els empleats públics i, en el seu cas, als seus representants, sobre aquesta mesura.

En el cas que s'hagi captat la comissió flagrant d'un acte il·lícit pels treballadors/es o els empleats públics s'entendrà complert el deure d'informar quan existís almenys el dispositiu al qual es refereix l'article 22.4 de la Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals».

2. En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esplai dels treballadors/es o els empleats públics, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

3. La utilització de sistemes similars als referits en els apartats anteriors per a l'enregistrament de sons en el lloc de treball s'admetrà únicament quan resultin rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupi en el centre de treball i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i les garanties previstes en els apartats anteriors. La supressió dels sons conservats per aquests sistemes d'enregistrament es realitzarà atenent el que es disposa en l'apartat 3 de l'article 22 de la Llei Orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Article 40.

El treball a distància i el teletreball es regularan per la legislació vigent a cada moment, en l'actualitat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com per les disposicions d'aquest conveni.

Als mers efectes aclaridors, s'entendrà per:

Treball a distància: La forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.

Teletreball: Aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

El treball a distància serà voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa, requerint la signatura d'un acord individual de treball a distància.

Serà contingut mínim obligatori de l'acord individual:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.
- b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per a realitzar la mateixa, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'aquest, en el seu cas, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, en el seu cas .
- e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, en el seu cas.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.
- k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.
- l) Durada de l'acord de treball a distància.

Les empreses podran negociar amb la representació legal dels treballadors les condicions de la prestació de serveis sota aquesta modalitat, respectant en tot cas el contingut mínim establert anteriorment.

CAPITULO XV Política i plans d'igualtat

Article 41. Política d'igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu. Per això acorden els següents objectius generals:

Les empreses incloses en l'àmbit d'actuació del present Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb les persones representants dels treballadors/es l'abast i contingut establerts en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i altres disposicions normatives d'aplicació, sempre que estiguin obligades a elaborar un pla d'igualtat.

S'estableix un calendari per a l'elaboració i la implantació dels plans d'igualtat en el cas d'empreses de més de 100 persones treballadores fins al 7 de març de 2022 i de més de 50 persones treballadores des del 8 de març de 2022.

Continguts: L'empresa i la representació legal dels treballadors constituïran una comissió negociadora conforme als requisits legals, i tindran les funcions i normes de funcionament que estableixi el reglament que les parts hagin acordat a aquest efecte. En qualsevol cas, la Comissió d'igualtat establirà com s'ha de realitzar el diagnòstic de situació, els objectius genèrics i específics del pla, cronograma i indicadors i mecanisme d'avaluació i seguiment, així com la designació d'una persona, que serà l'encarregada de registrar el Pla d'igualtat.

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 conforme al que s'estableix en la normativa legal vigent, i segons els criteris acordats en la comissió d'igualtat, a través de l'obtenció de dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, contenint 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; i Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectius dels plans d'igualtat: Una vegada realitzat el diagnòstic de situació hauran d'establir-se els objectius concrets a aconseguir sobre la base de les dades obtingudes, s'establiran mesures d'acció positiva en aquelles matèries en les quals s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat discriminatòria entre dones i homes mancats de justificació objectiva i es dissenyaran mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Així com, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Article 42. Plans d'igualtat

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

Així, mentre es mantingui la vigència i actual redacció del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, les empreses obligades a implementar un pla d'igualtat, s'ajustaran als següents criteris, contemplats en la vigent legislació:

1. Els grups empresarials podran elaborar un pla únic per a totes les seves empreses o part d'elles, si així s'acorda amb les organitzacions legitimades per a això.

2. Les empreses hauran d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin aconseguit les persones de plantilla que el fan obligatori.

3. Procediment extractat per a la realització d'un Pla d'Igualtat.

3.1. Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

En les empreses amb diversos centres de treball negociarà el comitè intercentre si existeix i té establertes competències per a la negociació.

En les empreses on no existeixin les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'un altre banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legítims.

Si existeixen centres de treball amb representació legal i centres de treball sense ella, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que compten amb aquesta representació en els termes establerts en l'apartat 2 de l'art. 5è del RD 901/2020 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme al paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no comptin amb la representació referida en l'apartat 2 de l'art. 5è del RD 901/2020. En aquest cas la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

La comissió negociadora podrà comptar amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat, aquests intervindran amb veu, però sense vot.

3.2. Haurà de promoure's la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de totes dues parts de la comissió negociadora, i també que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

3.3. Durant el procés de negociació, s'estendrà acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.4. Constituïda la comissió negociadora, i a l'efecte d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tindran dret a accedir a quanta documentació i informació resulti necessària per als fins previstos, estant l'empresa obligada a facilitar-la en els termes establerts en l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

3.5. Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tindran els mateixos drets i obligacions, inclosa la de sigil, que les persones que intervinguessin en la negociació de convenis i acords col·lectius.

4. Competències de la Comissió Negociadora.

4.1. La Comissió Negociadora tindrà competències en:

a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.

b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.

e) Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.

5. Contingut dels plans d'igualtat

5.1 Diagnòstic de situació.

El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluable que han d'adoptar-se, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes haurà d'incloure's en un informe que formarà part del pla d'igualtat.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

5.2. Contingut mínim dels plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:

- a) Determinació de les parts que els concerten.
- b) Àmbit personal, territorial i temporal.
- c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 del RD 901/2020 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.
- d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el RD anteriorment citat, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- e) Definició d'objectius qualitius i quantitatius del pla d'igualtat.
- f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com el disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.
- g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.
- h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.

- i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.
- j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.
- k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

6. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla.

6.1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, si s'escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

6.2. Els plans d'igualtat hauran de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els apartats 4 i 6 de l'art. 9 del RD 901/2020.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

6.3. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

6.4. Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

6.5. En el pla d'igualtat, haurà d'incloure's una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6.6. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, i també quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

CAPÍTOL XVI Conceptes diversos

Article 43. *Reconeixement mèdic anual*

Les empreses vetllaran per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics, de la seva plantilla, d'acord amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

Article 44. *Visites metge*

El treballador/a podrà disposar de fins a 20 hores anuals, per acudir ell mateix o ella mateixa, o bé acompanyar als seus pares, mares i fills menors de 16 anys a visita amb el metge de l'Institut

Català de la Salut i/o sanitat privada. Per a la seva retribució, el treballador/a haurà d'aportar el justificant mèdic amb la durada de la visita i degudament complimentat.

Article 45. *Roba de feina*

Les empreses hauran de lliurar a les persones treballadores dues peces de roba de feina a l'any, una cada 6 mesos, amb les característiques que, a criteri de l'empresa mateixa, corresponguin més bé a les necessitats de la feina que hagi de realitzar el personal de què es tracti.

Article 46. *Bilingüisme*

Tots els anuncis o avisos en les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

CAPÍTOL XVII **Inaplicació de les Condicions de Treball**

Article 47. *Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball*

47.1. Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les empreses i persones treballadores incloses en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

47.2. Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'Empresa i la Representació Legal dels Treballadors, quan concorrin les causes establertes amb caràcter general en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni.

47.3. En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

47.4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació ha de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores d'aquesta empresa, establint, si s'escau i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni.

47.5. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o, si s'escau arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

Clàusules addicionals:

Primera. Tribunal Laboral de Catalunya

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, se sotmeten als procediments de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per tal de solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal.

Adicional Segona. Eficàcia.

Aquest Conveni té efectes des de l'1 de gener de 2022 i la seva aplicació serà a partir de la signatura del present acord definitiu i la seva publicació al diari oficial que correspongui.

Adicional Tercera. Pagament d'endarreriments.

Les empreses afectades per aquest Conveni, disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (D.O.G.C.) i/o al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (B.O.P.B.), per satisfer al seu personal els endarreriments per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any 2022.

Additional Quarta. Prevenció de situacions d'assetjament i protocol d'actuació a l'entorn laboral.

I. Definicions

A. Assetjament sexual

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

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

B. Assetjament moral

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el se d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual del treballador/a.

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

II. Protocol d'actuació.

- Designació de la comissió instructora o de la persona instructora.

Tot protocol contra l'assetjament laboral per raó de sexe i l'assetjament sexual en el treball haurà de tenir designada una comissió instructora o una persona instructora per a rebre les denúncies o queixes per assetjament i donar inici al procediment.

Es designarà a una comissió instructora formada per tres persones (més un suplent) en empreses amb més de 50 treballadors, és a dir, en aquelles empreses que han de tenir un pla d'igualtat. Aquesta comissió instructora serà designada per la Comissió encarregada del Pla d'igualtat dins del procés de negociació del pla d'igualtat.

En les empreses amb menys de 50 treballadors que manquin de pla d'igualtat, s'haurà de designar una persona instructora (més un suplent), que serà designada durant el procés de negociació del protocol contra l'assetjament laboral.

D'acord amb el manual publicat pel Ministeri d'Igualtat, tant la comissió instructora com la persona instructora seran fixes durant tot el període per al qual hagin estat designades. En el cas de la comissió instructora, aquest període són 4 anys. Per a la persona instructora no s'especifica durada mínima o màxima.

En referència als qui poden formar part de la comissió instructora o ser la persona instructora, es recomana que siguin membres de recursos humans (si l'empresa compta amb aquest departament).

És important assenyalar que, per a assegurar la imparcialitat necessària en el procés, en el cas que algun membre de la comissió instructora o la persona instructora tinguin algun tipus de relació amb la víctima o el/la denunciat (consanguinitat, amistat íntima o enemistat manifesta, etc.), haurà d'abstenir-se d'actuar i comunicar-l'hi a l'empresa per a ser substituït. Si no ho fes, les persones afectades pel procediment podran demanar la seva recusació.

- Desenvolupar la normativa interna i les mesures preventives

S'han de dissenyar i desenvolupar tant la normativa interna per a perseguir i prevenir l'assetjament laboral, així com una bateria de mesures preventives que, una vegada implementades, serveixin per a evitar situacions d'assetjament de qualsevol tipus. Entre aquestes mesures s'ha de contemplar també la formació i la sensibilització de la plantilla respecte a l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

La normativa dissenyada per l'empresa ha de reflectir el compromís de la mateixa amb la persecució de qualsevol tipus d'assetjament o violència dins de l'àmbit laboral, així com establir tots els mecanismes preventius i de procediment per a actuar en casos de denúncies d'empleats víctimes d'assetjament, donant a aquests totes les garanties necessàries per a protegir els seus drets.

- Establir els canals i procediment interns perquè treballadors/es puguin realitzar denúncies.

També serà necessari habilitar un canal de denúncies confidencial, ràpid i accessible per a les víctimes, mitjançant el qual puguin posar en coneixement de la situació d'assetjament que estigui sofrint a la comissió instructora o de la persona instructora, perquè aquesta pugui activar el protocol d'assetjament laboral. Aquest canal o bústia de denúncies podrà ser una adreça de correu electrònic habilitada a tal fi.

La comissió o la persona instructora ajudarà a la víctima i li donarà el suport necessari, alhora que es garanteix la seva confidencialitat i privacitat (també les dels acusats).

El canal de denúncia interna de l'assetjament laboral no és molt diferent a qualsevol altre canal de denúncia interna de l'empresa i la seva funció és la mateixa, facilitar un mitjà perquè les víctimes puguin denunciar amb totes les garanties la situació que estan sofrint.

Però el canal de denúncies internes no serviria de res, si no està acompanyat d'un procediment de recerca de l'assetjament laboral intern adequat.

Aquest procediment ha de servir per a provar els fets, per la qual cosa ha d'articular la forma en què han de recollir-se i presentar-se les proves.

També establirà terminis i la forma en què s'ha de constituir la comissió de recerca i totes les garanties per a assegurar la confidencialitat de les parts.

En el citat manual del Ministeri d'Igualtat s'estableix una guia de com ha de ser el procediment d'actuació i els terminis per a cada fase. De tal manera que, una vegada rebuda la denúncia, la comissió o persona instructora tindran un termini de 3 o 2 dies laborals respectivament per a activar el protocol d'assetjament. Una vegada activat, valoraran la denúncia i entrevistaran les parts, per al que disposen d'un termini de 10 dies laborals, que en el cas de la comissió instructora pot prorrogar-se per 3 dies més.

Cal assenyalar que en el cas d'empreses amb comissió instructora, es disposa d'un termini de 7 dies laborals per a dur a terme una fase preliminar que és potestativa, és a dir, la comissió pot decidir dur-la a terme o no, tenint en compte, en qualsevol cas, l'expressat per la víctima sobre aquest tema. Aquesta fase té com a objectiu resoldre la situació de manera urgent i de manera satisfactòria per a totes dues parts.

Si fos necessari, durant el procés de recerca per a esclarir els fets denunciats, es podran adoptar aquelles mesures cautelars pertinents per a interrompre la situació d'assetjament, separant al presumpte assetjador/a de la víctima.

Tota la informació, proves, testimoniatges, etc., que es recaptin en la recerca, es recolliran en una acta, en la qual es conclourà si hi ha indicis o no d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Si es conclou que sí que hi ha assetjament, la comissió o la persona instructora instarà la direcció de l'empresa a prendre les mesures sancionadores oportunes, des del trasllat fins a, en els casos més greus, l'acomiadament disciplinari de l'agressor/a.

Si la sanció no implica l'acomiadament, la direcció de l'empresa haurà d'establir mesures de vigilància per a evitar que la situació torni a repetir-se. Així mateix, es reforçaran les accions de sensibilització i de protecció i salut de la víctima (aplicant les mesures que siguin necessàries, com per exemple, suport psicològic, modificació de les condicions laborals, noves accions formatives i de sensibilització per a la plantilla, etc.).

El termini per a la resolució de l'expedient d'assetjament per part de la direcció és de 3 dies laborables, des de la recepció de les conclusions de la comissió o persona instructora.

Tancat l'expedient, la comissió o persona instructora haurà de realitzar un seguiment sobre el compliment o resultat de les mesures adoptades, per al que té un termini no superior a 30 dies.

Durant tot el procediment serà obligatori mantenir la confidencialitat i sigil necessaris.

- Divulgar aquestes mesures a la plantilla

De res serveix tenir un protocol contra l'assetjament laboral, si aquest no es comunica a tota la plantilla. Per això totes les mesures, canals i procediments per a prevenir i perseguir l'assetjament laboral han de ser comunicats a tota la plantilla, tots els departaments i llocs de treball.

Per a això es pot recórrer a diferents vies, com publicar-ho en la pàgina web de l'empresa, en la seva pròpia intranet, en els taulers d'anuncis, a través de correus electrònics, lliurant còpies del protocol a tots els treballadors/es, que hauran de signar-los una vegada llegits, etc.

També es recomana comunicar el protocol contra l'assetjament laboral a aquelles empreses proveïdores o col·laboradores amb les quals es tingui relació.

Additional cinquena. Acord social per a l'obertura dels establiments comercials i qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran aflluència turística.

Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general (Llei 1/2004, de 21 de desembre, de 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 3 d'agost de 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 del Barcelona (zona Z1 i Z2) en atenció al que es disposa a l'Acord social per a l'obertura dels establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal del 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 aflluència turística (ZGAT) a l'efecte d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, de la qual porta causa aquell i mantinguin la seva vigència, es regiran pels mateixos quan els sigui d'obligada aplicació.

TAULA DE CONVERSIÓ

Grup	Categories professionals
1	Enginyers i llicenciats
	Director (informàtica)
2	Cap de sucursal
	Cap administratiu
	Cap de personal

	Cap de vendes
	Cap de compres
	Cap de taller
	Conceptor
	Ajudant tècnic sanitari
	Encarregat general
3	Cap de secció administrativa
	Cap de secció mercantil
	Inspector de vendes
	Encarregat d'establiment
	Tècnic de rellotgeria titulat "o assimilat"
	Aparadorista
	Cap de magatzem
	Analista
	Cap de grup
4	Retolista
	Delineant de segona
	Dependent major
	Dependent amb idiomes
	Programador
	Operador
	Tallador
	Delineant de primera
	Dibuixant
	Comptable, caixer, taquim., idiomes
5	Cobrador
	Oficial administratiu de 1a
	Oficial administratiu de 2a
	Capatàs
	Viatjant
	Corredor de plaça
	Auto-venda
	Dependent de 22,23 i 24 anys
	Gravador
	Dependent de 25 o més anys
	Tècnic post-venda
	Professional d'ofici de primera - xofer "c"
	Professional d'ofici de segona - xofer "b"
6	Auxiliar administratiu
	Auxiliar administratiu de 18 i 19 anys
	Telefonista
	Manipulador
	Professional d'ofici de tercera - xofer "a"
	Ajudant d'ofici
	Mosso especialitzat
	Auxiliar de caixa de 18 i 19 anys
	Auxiliar de caixa de 20 i 21 anys
	Auxiliar de caixa de 22, 23 i 24 anys
	Auxiliar de caixa de 25 o més anys
	Ajudant tallador
	Ajudant de dependent
	Demostradora
7	Vigilant, serè, ordenança, porter
	Envasador/a, embalador/a
	Mosso, personal de neteja
	Conserge
	Cosidor/a de sacs

ANNEX TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 2022 (Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2022)

ANNEX 1

Grup Professional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2022 Euros/any
1	1.735,92	1.735,92	26.038,74
2	1.686,38	1.686,38	25.295,71
3	1.539,14	1.539,14	23.087,06
4	1.438,93	1.438,93	21.584,00
5	1.402,59	1.402,59	21.038,78
6	1.317,07	1.317,07	19.756,00
7	1.286,21	1.286,21	19.293,14

ANNEX 2

HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	17,23
2	16,99
3	14,89
4	13,66
5	12,85
6	11,61
7	11,38

ANNEX 3

PLUS TREBALL NOCTURN

	Euros / hora
Per a tots els grups professionals	0.96

ANNEX 4

Antigues categories Contractats fins al 29/11/2005	Complement Ex-categoria Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de personal	578,38
Cap de vendes	578,38
Cap de compres	578,38
Conceptor	578,38
Encarregat gral.	578,38
Analista	257,68
Dibuixant	1.760,63
Professional d'ofici de tercera- xofer "A"	38,59
Auxiliar de caixa de 25 o més anys	821,89
Ajudant tallador	592,89
Conserge	428,8

Dietes

Euros

Dieta completa	29,72
Mitja dieta	16,90

Article 25. Complement *Ad Personam* (abans antiguitat)

Els imports percebuts pels treballadors a 31/12/2021, com a complement "ad personam" s'incrementaran amb el 4% amb efectes des de l'1 de gener 2022.

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2022 serà de 1.780 hores de treball efectiu.

TAULES SALARIALS 2023

(Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2023)

ANNEX 1

Grup Professional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2023 Euros/any
1	1.801,01	1.801,01	27.015,19
2	1.749,62	1.749,62	26.244,30
3	1.596,86	1.596,86	23.952,82
4	1.492,89	1.492,89	22.393,40
5	1.455,18	1.455,18	21.827,73
6	1.366,46	1.366,46	20.496,85
7	1.334,44	1.334,44	20.016,64

ANNEX 2

HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	17,88
2	17,62
3	15,45
4	14,17
5	13,33
6	12,05
7	11,81

ANNEX Núm. 3

PLUS TREBALL NOCTURN

	Euros / hora
Per a tots els grups professionals	0,99

ANNEX 4

Complement ex-categoria Contractats fins al 29/11/2005	Antigues categories Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de personal	600,07
Cap de vendes	600,07
Cap de compres	600,07

Conceptor	600,07
Encarregat gral.	600,07
Analista	267,34
Dibuixant	1.826,65
Professional d'ofici de tercera– xofer "A"	40,03
Auxiliar de caixa de 25 o mes anys	852,71
Ajudant tallador	615,12
Conserge	444,92

Dietes	Euros
Dieta completa	30,84
Mitja Dieta	17,53

Article 25 Complement *Ad personam* (abans antiguitat)

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2022, com a complement *ad personam* s'incrementaran amb el 3,75 % amb efectes des de l'1 de gener 2023

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2023 serà de 1.780 hores de treball efectiu.

TAULES SALARIALS 2024

(Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2024)

ANNEX 1

Grup Professional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2023 Euros/any
1	1.850,54	1.850,54	27.758,11
2	1.797,73	1.797,73	26.966,02
3	1.640,77	1.640,77	24.611,53
4	1.533,95	1.533,95	23.009,22
5	1.495,20	1.495,20	22.428,00
6	1.404,03	1.404,03	21.060,51
7	1.371,14	1.371,14	20.567,09

ANNEX 2

HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	18,37
2	18,11
3	15,88
4	14,56
5	13,70
6	12,38
7	12,13

ANNEX 3

PLUS TREBALL NOCTURN

Per a tots els grups professionals Euros / hora
1,02

ANNEX 4

Complement ex-categoria Contractats fins al 29/11/2005	Antigues categories Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de personal	616,57
Cap de vendes	616,57
Cap de compres	616,57
Conceptor	616,57
Encarregat gral.	616,57
Analista	274,69
Dibuixant	1.876,88
Professional d'ofici de tercera- xofer "A"	41,13
Auxiliar de caixa de 25 o mes anys	876,16
Ajudant tallador	632,04
Conserge	457,16

Dietes Euros
Dieta completa 31,69
Mitja Dieta 18,02

Article 25 Complement *Ad personam* (abans antiguitat)

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2023, com a complement "ad personam" s'incrementaran amb el 2,75% amb efectes des de l'1 de gener 2024.

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2024 serà de 1.780 hores de treball efectiu.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional*

1.1 El presente convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución - bien sea al detalle o al por mayor- de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

1.2. Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este convenio, se registrarán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentren situados en la provincia de Barcelona aun cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. *Ámbito personal*

3.1 Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea el grupo profesional que ostenten. Asimismo, quedarán incluidos aquéllos que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de firmarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

3.2 Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección o alto consejo, a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Trabajo en el Comercio vigente en cada momento.

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y su duración será de tres años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de diciembre de 2024, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 5. *Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Denuncia y revisión*

6.1 A partir del día 31 de diciembre de 2024, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

6.2 Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procurarán que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 7. *Respeto a lo convenido*

En el supuesto de que la Autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

8.1. Constitución:

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

8.2. Composición: La CPC estará compuesta por:

4 miembros designados por parte de la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM)
4 miembros designados por los sindicatos: 2 por la Federació de Serveis de CCOO y 2 por la FeSMC-UGT.

Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz, pero no voto, y que serán designados libremente por cada una de ellas (antiguo Art. 9 Convenio).

8.3. Domicilio de la CPC, para recibir las consultas o peticiones de conciliación o mediación, aquel en el que se hallen domiciliadas cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio, es decir:

Unió Patronal Metal·lúrgica: Via Laietana 32, 4ª Planta (08003) Barcelona
Federació de Serveis CCOO de Catalunya: Via Laietana 16, 2ª Planta (08003) Barcelona
FeSMC-UGT: Rbla. del Raval, 29-35, 4ª Planta (08003) Barcelona.

8.4. Competencias:

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

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

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

8.5. Procedimiento

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 15 días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

CAPÍTULO III Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 9. *Compensación*

9.1 En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio

9.2 Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2022, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2021.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2023 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2022.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2024 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2023.

Todo ello, salvo acuerdo individual por escrito entre las partes

9.3 El exceso que pudiera producirse, computadas sobre una base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fue concedido.

9.4 No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

9.5 Queda garantizado a la persona trabajadora el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 10. *Garantía "Ad Personam"*

10.1 Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

10.2 La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 11. *Absorción*

11.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

11.2 Por la Comisión Paritaria, se procederá, en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

CAPÍTULO IV **Contratación**

Artículo 12. *Período de prueba*

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.
- Grupos Profesionales 3 y 4: tres meses.
- Grupos Profesionales 5 y 6: un mes.
- Grupos Profesionales 7 y 8: dos semanas.

Artículo 13. *Contratación*

13.1 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el art. 8.4. del Estatuto de los Trabajadores.

13.2 Ambas representaciones conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan la constitución de una asociación profesional que tenga como objeto la creación de una estructura formativa prestando especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores del comercio del metal, bien sea en la propia empresa o en entidades dedicadas a tal fin.

13.3 Contrato de formación en alternancia:

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

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

La retribución de las personas contratadas de formación en alternancia, de conformidad con el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores, es la establecida a continuación, percibiendo su importe por 14 mensualidades, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

Año 2022:

Formación y aprendizaje	Tipo de Contrato	Salario/convenio Euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2022
	C. Formación 1er año	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formación 2do año	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formación 3er año	1000,00	1000,00	14.000,00

Años 2023 y 2024:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2023 y 2024, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

13.4 Contrato para la obtención de la práctica profesional:

Este contrato tiene por objeto obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Para los contratos celebrados en esta modalidad con posterioridad a la publicación de este convenio, en aras de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, la retribución de las personas contratadas para la obtención de la práctica profesional será la correspondiente al 70% del salario establecido en anexo 1 del Convenio (salario base). En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

13.5 Contrato por circunstancias de la producción:

De conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del art. 15.2 del TRET, su duración podrá ser de un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

13.6 Contratos Fijos-discontinuos:

Los llamamientos se consensuarán en el seno de la empresa con criterios de eficacia empresarial, sin que en ningún caso puedan ser discriminatorios. La falta de acuerdo no impedirá el ejercicio racional de las facultades de la dirección.

De forma no exhaustiva, los criterios objetivos que se establecen para determinar el orden de llamamiento son, entre otros: Por especialidades, según el puesto de trabajo, realizando censos diferentes para cada especialidad, distinguiendo entre mano de obra directa (MOD) y mano de obra indirecta (MOI), en función de la polivalencia de la persona trabajadora, etc.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

13.7 Contrato de relevo y jubilación parcial

Se estará a lo que se disponga en la legislación vigente.

13.8 Contratación de Personas con Discapacidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la contratación de personas con discapacidad, dejando constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas, de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto, de conformidad con la legislación vigente.

13.9 Contrato para la formación y aprendizaje.

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Será de aplicación de manera transitoria y durante el tiempo que esté vigente. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La retribución, para las personas contratadas en formación y/o aprendizaje de 1º, 2º y 3º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y percibirán su importe por 14 mensualidades:

Año 2022:

Formación y aprendizaje	Tipo de Contrato	Salario/convenio euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2022
	C. Formación 1er año	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formación 2do año	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formación 3er año	1000,00	1000,00	14.000,00

Años 2023 y 2024:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2023 y 2024, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

CAPÍTULO V Clasificación Profesional

Artículo 14. *Condiciones Generales*

14.1. Normas Generales

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa realizará la clasificación de las personas trabajadoras, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo por razón de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Factores de Valoración:

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de las personas trabajadoras en un determinado grupo profesional son los siguientes:

A) Conocimiento

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

B) Iniciativa

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas; en función de, entre otras, la capacidad de comprender, motivar, e interrelacionar, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

14.2. Formación y Desarrollo profesional.

Cuando se le requiera al trabajador/a realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

14.3. Garantías funcionales

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el personal en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes, aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

14. 4 Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas o servicios de la empresa, y/o realiza tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior, grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.
3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.
4. Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:
Ingenieros y Licenciados
Director (Informática)

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Es un personal con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:

Jefe de sucursal

Administrativa:

Jefe de personal

Comercial:

Jefe de ventas

Técnico:

Jefes de Taller

Profesional:

Encargado General

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales: Es un personal con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas complejas y heterogéneas en un marco de instrucciones precisas y que tienen un contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas heterogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

2. Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.

3. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:
Jefe de sección mercantil

Administrativa:
Jefes de sección administrativa

Comercial:
Inspector de ventas

Técnico:
Escaparatista

Profesional:
Jefes de Grupo

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Es un personal con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.
2. Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.
4. Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.
5. Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:
Dependiente Mayor

Administrativa:
Contable

Técnico:
Rotulista

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, realizando trabajos de menor ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación de ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.
2. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.
3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
4. Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc., conllevando la responsabilidad correspondiente.
6. Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.
7. Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizados con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc.; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.
8. Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:
Dependiente

Administrativa:

Oficial administrativo

Comercial:
Viajante

Técnico:
Técnico post-venta

Profesional:
Profesional de Oficio

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, y con un cierto grado de autonomía. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos básicos y que ocasionalmente pueden necesitar de un breve período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.
3. Trabajos administrativos en general y de reprografía.
4. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
5. Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.
6. Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.
8. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.
9. Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.
10. Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Mercantil:
Auxiliar de caja

Administrativa:
Auxiliar administrativo
Comercial
Demostradora

Profesional:
Mozo especializado

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Estarán incluidos el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
7. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.
8. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
10. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

Administrativa:
Vigilante, Conserje

Profesional:
Mozo

CAPÍTULO VI Condiciones Económicas

Artículo 15. *Norma general*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

Artículo 16. *Salario base o mínimo de Convenio*

Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna 1ª del anexo número uno.

Artículo 17. *Sistema retributivo*

Las empresas podrán establecer para su personal de carácter mercantil, sistemas sustitutivos de salarios, a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que se establezcan en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a su personal a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los trabajadores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, y por gratificaciones se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias*

18.1 Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la columna nº 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento "ad personam" (anteriormente antigüedad).

Las gratificaciones de marzo, junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

18.2 Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de Pagas Extraordinarias.

18.3 Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

18.4 Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de beneficios, en su caso, junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con la persona trabajadora.

Artículo 19. *Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad).*

A partir del día 1 de enero de 2022, el complemento "Ad Personam", antiguo complemento de antigüedad se incrementa con el 4,00 por ciento.

A partir del día 1 de enero de 2023, dicho complemento se incrementará con el 3,75 por ciento.

A partir del día 1 de enero de 2024, dicho complemento se incrementará con el 2,75 por ciento.

Artículo 20. *Retribución Salarial: Años 2022, 2023 y 2024*

A partir del 1 de enero de 2022, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento “ad personam” (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría”, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2022.

A partir del 1 de enero de 2023, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento “ad personam” (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría” figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2023.

A partir del 1 de enero de 2024, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento “ad personam” (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría” figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2024.

Artículo 21. *Plus de trabajo nocturno*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo nº 3.

Artículo 22. *Salidas, viajes y dietas*

22.1 Si por necesidades de la empresa la persona trabajadora ha de salir de viaje, aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, percibirá para el año 2022, la dieta mínima por las comidas que será de 29,72 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales. Y de 16,90 EUR diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal.

Para el resto de años de vigencia del convenio, se estará a las cuantías que se indican en el correspondiente anexo por Dietas.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Las partes respetarán los acuerdos alcanzados sobre estas materias, pudiendo establecer otros nuevos, si así conviniera a sus intereses.

22.2 Las dietas que se pacten en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y, en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en la legislación vigente.

22.3 Cuando la empresa requiera que la persona trabajadora utilice el vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquél la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

Artículo 23. *Beca escolar*

Las empresas abonarán a su personal que tengan hijos/as en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de 40 € por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos/as que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o por la madre del menor.

CAPÍTULO VII Jornada de Trabajo, Fiestas y Vacaciones

Artículo 24. *Jornada*

24.1 Para los años 2022, 2023 y 2024 la jornada laboral será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanso entre jornadas. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

24.2. Registro de jornada

De conformidad con lo previsto en el art. 34.9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, diaria o a intervalos superiores.

El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por decisión unilateral del empresario. En cualquier caso, deberá ser fiable, invariable y no manipulable y deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad y los derechos digitales reconocidos en la LO 3/2018, de 5 de diciembre.

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo

Artículo 25. *Flexibilidad Horaria*

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de las personas trabajadoras, a excepción de aquellas personas que por razón de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y la del personal menor de 18 años, a través de la medida siguiente:

La medida consiste en la facultad de la empresa de prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del personal hasta en 2 horas, con un máximo de 120 horas anuales, y con un tope de 60 días/año.

- En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.

b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona afectada percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

c) En el supuesto de horas de exceso a favor de la persona trabajadora, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si la persona trabajadora tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

Artículo 26. *Horas extraordinarias*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número dos del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad, deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 27. *Recuperación de fiestas*

Tendrán plena validez los acuerdos que las empresas puedan convenir con su personal sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva en éste de las fiestas que tengan carácter recuperable.

Artículo 28. *Vacaciones*

28.1 Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, iniciándose, salvo pacto en contrario, en lunes no festivo a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 del mes.

28.2 Cuando dentro del periodo vacacional de 30 días naturales coincidan 2 o más días de los festivos oficiales, sólo se perderá uno de los catorce festivos oficiales.

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

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

28.4 Las empresas darán cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

28.5 Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

CAPÍTULO VIII Extinción del Contrato

Artículo 29. *Cese voluntario y jubilación forzosa*

29.1. Cese voluntario: En el supuesto de cese voluntario de las personas trabajadoras, éstas vendrán obligadas a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

29.2. Jubilación forzosa: Al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, se establece la presente cláusula de Jubilación obligatoria, mediante la cual el contrato de trabajo se extinguirá automáticamente cuando la persona trabajadora alcance una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

29.3 Jubilación parcial: Según la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO IX Permisos y Excedencias

Artículo 30. *Permisos*

A las parejas estables que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (DOGC, 5 de agosto de 2010) y (BOE, 25 de agosto de 2010), se les reconocen los

mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y complemento "ad personam", (anteriormente antigüedad) por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio y/o pareja estable quince días naturales cuando su antigüedad en la empresa sea inferior a cinco años, o veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma. Esta licencia de veinte días naturales sólo se podrá conceder una vez cada cinco años.

Para acreditar la constitución de la pareja estable, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja estable a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010).

b) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as, madre o padre.

c) Por fallecimiento del cónyuge o pareja, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja: tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

d) En el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as, y, por fallecimiento de nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge o pareja: dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En caso de hospitalización y mientras ésta dure podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de jornadas de trabajo con permiso.

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en los apartados c) y d) del presente artículo cuando la persona trabajadora, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

h) El personal mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando la persona trabajadora mayor de 57 años cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en

contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Artículo 31. *Acumulación de horas para el cuidado del lactante.*

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece, siempre que exista preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de hasta el 100% de las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija. Este derecho lo es para ambos progenitores, y será equivalente a 14 días laborables.

Artículo 32. *Licencia sin sueldo.*

La persona trabajadora puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social. En el caso de que se solicite simultáneamente, por dos o más personas de la misma sección o departamento, se requerirá el acuerdo con la Dirección de Empresa. Se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas.

Artículo 33. *Excedencia para el cuidado del lactante y guarda legal*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras dure su vigencia se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X Régimen Asistencial

Artículo 34. *Incapacidad Temporal*

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses.

Artículo 35. *Fallecimiento*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que hubiera percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO XI Derechos Sindicales

Artículo 36. *Derechos de los Representantes Sindicales de los Trabajadores*

36.1 La ausencia de una persona trabajadora motivada por razones de su representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha mencionada.

36.2 La ausencia deberá comunicarse por la persona trabajadora con la antelación suficiente a la empresa.

36.3 En cuanto al período de licencias retributivas se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

36.4 Derechos Sindicales de los Delegados de Personal y del Comité de Empresa:

- a) Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a la plantilla, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.
- b) La participación por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en las negociaciones de convenios colectivos serán sin cargo al crédito horario sindical.
- c) Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.
- d) Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.
- e) Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.
- f) Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.
- g) Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- h) En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.
- i) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.7.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden, de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

36.5 Secciones Sindicales:

- a) Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.
- b) Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.
- c) Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.
- d) Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.
- e) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.
- f) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

36.6 Derechos Sindicales de las personas trabajadoras:

- a) Se permite a las personas trabajadoras colocar en el tablón de anuncios información de sus respectivos sindicatos, con conocimiento previo de la empresa.
- b) A todas las personas afiliadas a una central sindical, en el ámbito de este Convenio, cuando el afectado lo solicite por escrito, se le descontará la cuota sindical en la nómina de la empresa.

36.7 En las empresas no obligadas a constituir comité de seguridad y salud (menos de cincuenta), las personas trabajadoras elegirán un delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

36.8 A las asambleas celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores y a lo dispuesto en la LOLS.

36.9 En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico) desde el local utilizado por las mismas, con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

CAPÍTULO XII Régimen Disciplinario

Artículo 37. *Faltas y sanciones*

37.1 Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:

- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

- Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. Toda comisión por un/una superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

37.2 Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

37.3 Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

37.4 Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII Disposiciones Generales

Sección 1ª

Adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal y laboral

Artículo 38.

Con la finalidad de facilitar la aplicación del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

1º. Dicha solicitud, que deberá ser razonable y proporcionada, está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.

2º. Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las distintas reuniones.

3º. Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.

4º. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.

5º. La eventual negativa de la empresa a la solicitud, será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

6º. En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sección 2ª

Derecho de las personas trabajadoras a la desconexión y a la intimidad en relación con el entorno digital.

Artículo 39.

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Así pues, en relación con las distintas perspectivas de este derecho, las empresas y los trabajadores/as deberán tener en cuenta lo siguiente:

A) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

El empleador podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los mismos, con total respeto a la normativa vigente en la materia.

B) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Igualmente se respetarán sus derechos frente a la videovigilancia y geolocalización en los términos previstos legalmente.

La empresa, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores/as, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Dicha política deberá tener el informe de la RLT en los términos previstos en el art. 64 del ET. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada.

C) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en lugares de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores/as o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Sección 3ª

Trabajo a distancia y teletrabajo

Artículo 40.

El trabajo a distancia y el teletrabajo se regularán por la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este convenio.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Las empresas podrán negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones de la prestación de servicios bajo esta modalidad, respetando en todo caso el contenido mínimo establecido anteriormente.

CAPITULO XV Política y planes de igualdad

Artículo 41. *Política de igualdad*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con las personas representantes de los trabajadores/as el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás disposiciones normativas de aplicación, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

Se establece un calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad en el caso de empresas de más de 100 personas trabajadoras hasta el 7 de marzo de 2022 y de más de 50 personas trabajadoras desde el 8 de marzo de 2022.

Contenidos: La empresa y la representación legal de los trabajadores constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto. En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en la normativa legal vigente, y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad discriminatoria entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 42. *Planes de igualdad*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el Derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación, contemplado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo sea real y efectivo.

Así, mientras se mantenga la vigencia y actual redacción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las empresas obligadas a implementar un plan de igualdad, se ajustarán a los siguientes criterios, contemplados en la vigente legislación:

1. Los grupos empresariales podrán elaborar un plan único para todas sus empresas o parte de ellas, si así se acuerda con las organizaciones legitimadas para ello.
2. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.
3. Procedimiento extractado para la realización de un Plan de Igualdad.
 - 3.1. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentro si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos

más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 5º del RD 901/2020 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2 del art. 5º del RD 901/2020. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

3.2. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

3.3. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.4. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3.5. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones, incluida la de sigilo, que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

4. Competencias de la comisión negociadora.

4.1. La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

5. Contenido de los planes de igualdad

5.1 Diagnóstico de situación.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias,

desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5.2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del RD 901/2020 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD anteriormente citado, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

6. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

6.1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

6.2. Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del art. 9 del RD 901/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

6.3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

6.4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

6.5. En el plan de igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6.6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

CAPITULO XVI Conceptos Varios

Artículo 43. *Reconocimiento médico anual*

Las empresas velarán por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de su plantilla, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 44. *Visitas Médico*

El trabajador/a podrá disponer de hasta 20 horas anuales, para acudir él mismo o ella misma, o bien, acompañar a sus padres, madres e hijos menores de 16 años a visita con el médico del Institut Català de la Salut, y/o sanidad privada. Para su retribución, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.

Artículo 45. *Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras dos prendas de trabajo al año, una cada seis meses, de las características que, a criterio de la propia empresa, mejor respondan a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

Artículo 46. *Bilingüismo*

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

CAPÍTULO XVII Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Artículo 47. *Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.*

47.1. Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las Empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

47.2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando concurran las causas establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

47.3. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

47.4. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

47.5. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

Cláusulas adicionales:

Adicional primera. Tribunal Laboral de Cataluña

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, se someten a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

Adicional segunda. Eficacia.

Este Convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2022 y su aplicación será a partir de la firma del presente acuerdo definitivo y su publicación en el diario oficial que corresponda.

Adicional tercera. Pago de atrasos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación del Convenio en el "Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya" (DOGC) y/o en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (BOPB) para liquidar a su personal los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2022.

Adicional cuarta. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral

I. Definiciones

A. Acoso sexual

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular

cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

B. Acoso moral

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

II. Protocolo de actuación.

- Designación de la comisión instructora o de la persona instructora

Todo protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo deberá tener designada una comisión instructora o una persona instructora para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más un suplente) en empresas con más de 50 trabajadores, es decir, en aquellas empresas que deben tener un plan de igualdad. Esta comisión instructora será designada por la Comisión encargada del Plan de Igualdad dentro del proceso de negociación del plan de igualdad.

En las empresas con menos de 50 personas trabajadoras que carezcan de plan de igualdad, se deberá designar una persona instructora (más un suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso laboral.

De acuerdo al manual publicado por el Ministerio de Igualdad, tanto la comisión instructora como la persona instructora serán fijas durante todo el período para el que hayan sido designadas. En el caso de la comisión instructora, ese período son 4 años. Para la persona instructora no se especifica duración mínima o máxima.

En cuanto quiénes pueden formar parte de la comisión instructora o ser la persona instructora, se recomienda que sean miembros de recursos humanos (si la empresa cuenta con este departamento).

Es importante señalar que, para asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en el caso de que algún miembro de la comisión instructora o la persona instructora tengan algún tipo de relación con víctima o denunciado (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta, etc.), deberá abstenerse de actuar y comunicárselo a la empresa para ser sustituido. Si no lo hiciera, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

- Desarrollar la normativa interna y las medidas preventivas

Se deben diseñar y desarrollar tanto la normativa interna para perseguir y prevenir el acoso laboral, así como una batería de medidas preventivas que, una vez implementadas, sirvan para evitar situaciones de acoso de cualquier tipo. Entre esas medidas se debe contemplar también la formación y sensibilización de la plantilla respecto al acoso moral, sexual o por razón de sexo. La normativa diseñada por la empresa debe reflejar el compromiso de la misma con la persecución de cualquier tipo de acoso o violencia dentro del ámbito laboral, así como establecer

todos los mecanismos preventivos y de procedimiento para actuar en casos de denuncias de empleados víctimas de acoso, dando a estos todas las garantías necesarias para proteger sus derechos.

- Establecer los canales y procedimiento internos para que trabajadores/as puedan realizar denuncias

También será necesario habilitar un canal de denuncias confidencial, rápido y accesible para las víctimas, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación de acoso que esté sufriendo a la comisión instructora o de la persona instructora, para que esta pueda activar el protocolo de acoso laboral. Este canal o buzón de denuncias podrá ser una dirección de correo electrónico habilitada a tal fin.

La comisión o la persona instructora ayudará a la víctima y le dará el soporte necesario, a la vez que se garantiza su confidencialidad y privacidad (también las de los acusados).

El canal de denuncia interna del acoso laboral no es muy distinto a cualquier otro canal de denuncia interna de la empresa y su función es la misma, facilitar un medio para que las víctimas puedan denunciar con todas las garantías la situación que están sufriendo.

Pero el canal de denuncias internas no serviría de nada, si no está acompañado de un procedimiento de investigación del acoso laboral interno adecuado.

Este procedimiento debe servir para probar los hechos, por lo que debe articular la forma en que deben recogerse y presentarse las pruebas.

También establecerá plazos y la forma en que se debe constituir la comisión de investigación y todas las garantías para asegurar la confidencialidad de las partes.

En el citado manual del Ministerio de Igualdad se establece una guía de cómo debe ser el procedimiento de actuación y los plazos para cada fase. De tal manera que, una vez recibida la denuncia, la comisión o persona instructora tendrán un plazo de 3 o 2 días laborales respectivamente para activar el protocolo de acoso. Una vez activado, valorarán la denuncia y entrevistarán a las partes, para lo que disponen de un plazo de 10 días laborales, que en el caso de la comisión instructora puede prorrogarse por 3 días más.

Cabe señalar que en el caso de empresas con comisión instructora, se dispone de un plazo de 7 días laborales para llevar a cabo una fase preliminar que es potestativa, es decir, la comisión puede decidir llevarla a cabo o no, teniendo en cuenta, en cualquier caso, lo expresado por la víctima al respecto. Esta fase tiene como objetivo resolver la situación de forma urgente y de manera satisfactoria para ambas partes.

Si fuese necesario, durante el proceso de investigación para esclarecer los hechos denunciados, se podrán adoptar aquellas medidas cautelares pertinentes para interrumpir la situación de acoso, separando al presunto acosador/a de la víctima.

Toda la información, pruebas, testimonios, etc., que se recaben en la investigación, se recogerán en un acta, en la que se concluirá si hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Si se concluye que sí hay acoso, la comisión o la persona instructora instará a la dirección de la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas, desde el traslado hasta, en los casos más graves, el despido disciplinario del agresor/a.

Si la sanción no implica el despido, la dirección de la empresa deberá establecer medidas de vigilancia para evitar que la situación vuelva a repetirse. Así mismo, se reforzarán las acciones de sensibilización y de protección y salud de la víctima (aplicando las medidas que sean necesarias, como, por ejemplo, apoyo psicológico, modificación de las condiciones laborales, nuevas acciones formativas y de sensibilización para la plantilla, etc.).

El plazo para la resolución del expediente de acoso por parte de la dirección es de 3 días laborables, desde la recepción de las conclusiones de la comisión o persona instructora.

Cerrado el expediente, la comisión o persona instructora deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento o resultado de las medidas adoptadas, para lo que tiene un plazo no superior a 30 días.

Durante todo el procedimiento será obligatorio mantener la confidencialidad y sigilo necesarios.

- Divulgar estas medidas a la plantilla

De nada sirve tener un protocolo contra el acoso laboral, si este no se comunica a toda la plantilla. Por ello todas las medidas, canales y procedimientos para prevenir y perseguir el acoso laboral deben ser comunicados a toda la plantilla, todos los departamentos y puestos de trabajo.

Para ello se puede recurrir a diferentes vías, como publicarlo en la página web de la empresa, en su propia intranet, en los tablones de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias del protocolo a todos los trabajadores/as, que tendrán que firmarlos una vez leídos, etc. También se recomienda comunicar el protocolo contra el acoso laboral a aquellas empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación.

Adicional quinta. Acuerdo social para la apertura de los establecimientos comerciales y cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística.

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general (Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de horarios comerciales (BOE núm. 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley 18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias (DOGC núm. 7426, de 3 de agosto de 2017) y que por aplicación del artículo 38 de ésta última, relativa a la determinación de los municipios turísticos, se acojan a la apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona calificada como turística en el término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2) en atención a lo dispuesto en el "Acord social per a l'obertura dels establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal del Barcelona", de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el meritado "Acord Social" como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la que trae causa aquel y mantengan su vigencia, se registrarán por los mismos en cuanto les sea de obligada aplicación.

TABLA DE CONVERSION

Grupo	Categorías profesionales
1	Ingenieros y licenciados
	Director (informática)
	Jefe de sucursal
2	Jefe administrativo
	Jefe de personal
	Jefe de ventas
	Jefe de compras
	Jefe de taller
	Conceptor
	Ayudante técnico sanitario
	Encargado general
	Jefe de sección administrativa
3	Jefe de sección mercantil
	Inspector de ventas
	Encargado de establecimiento
	Técnico de relojería titulado "o asimilado"
	Escaparatista
	Jefe de almacén

	Analista
	Jefe de grupo
4	Rotulista
	Delineante de segunda
	Dependiente mayor
	Dependiente con idiomas
	Programador
	Operador
	Cortador
	Delineante de primera
	Dibujante
	Contable, cajero, taquim., idiomas
	5
Oficial administrativo de 1-	
Oficial administrativo de 2-	
Capataz	
Viajante	
Corredor de plaza	
Auto-venta	
Dependiente de 22,23 y 24 años	
Grabador	
Dependiente de 25 o más años	
Técnico post-venta	
Profesional de oficio de primera - chofer "C"	
Profesional de oficio de segunda - chofer "B"	
6	
	Auxiliar administrativo de 18 y 19 años
	Telefonista
	Manipulador
	Profesional de oficio de tercera - chofer "A"
	Ayudante de oficio
	Mozo especializado
	Auxiliar de caja de 18 y 19 años
	Auxiliar de caja de 20 y 21 años
	Auxiliar de caja de 22, 23 y 24 años
	Auxiliar de caja de 25 o más años
	Ayudante cortador
	Ayudante de dependiente
	Demostradora
7	Vigilante, sereno, ordenanza, portero
	Envasador/a, embalador/a
	Mozo, personal de limpieza
	Conserje
	Cosedor/a de sacos

ANEXOS. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2022 (Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2022)

ANEXO 1

Grupo Profesional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salario Base Euros / mes	Paguas Extras Euros / mes	Total año 2022 Euros/año
1	1.735,92	1.735,92	26.038,74
2	1.686,38	1.686,38	25.295,71

TABLAS SALARIALES 2023
(Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2023)

ANEXO 1

Grupo Profesional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salario Base Euros / mes	Paguas Extras Euros / mes	Total año 2023 Euros/año
1	1.801,01	1.801,01	27.015,19
2	1.749,62	1.749,62	26.244,30
3	1.596,86	1.596,86	23.952,82
4	1.492,89	1.492,89	22.393,40
5	1.455,18	1.455,18	21.827,73
6	1.366,46	1.366,46	20.496,85
7	1.334,44	1.334,44	20.016,64

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros / hora
1	17,88
2	17,62
3	15,45
4	14,17
5	13,33
6	12,05
7	11,81

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales Euros / hora
0.99

ANEXO 4

Antiguas categorías Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de personal	600,07
Jefe de ventas	600,07
Jefe de compras	600,07
Conceptor	600,07
Encargado gral.	600,07
Analista	267,34
Dibujante	1.826,65
Profesional de oficio de tercera- chofer "A"	40,03
Auxiliar de caja de 25 o más años	852,71
Ayudante cortador	615,12
Conserje	444,92

Dietas	Euros
Dieta completa	30,84
Media Dieta	17,53

Artículo 25. Complemento *Ad personam* (antes antigüedad)

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2022, como complemento *ad personam*, se incrementarán con el 3,75 %, con efectos 1 de enero de 2023.

Jornada: La jornada laboral para el año 2023 será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

TABLAS SALARIALES 2024

(Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2024)

ANEXO 1

Grupo Profesional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salario Base Euros / mes	Pagas Extras Euros / mes	Total año 2023 Euros/año
1	1.850,54	1.850,54	27.758,11
2	1.797,73	1.797,73	26.966,02
3	1.640,77	1.640,77	24.611,53
4	1.533,95	1.533,95	23.009,22
5	1.495,20	1.495,20	22.428,00
6	1.404,03	1.404,03	21.060,51
7	1.371,14	1.371,14	20.567,09

ANEXO 2

HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros / hora
1	18,37
2	18,11
3	15,88
4	14,56
5	13,70
6	12,38
7	12,13

ANEXO 3

PLUS TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales	Euros / hora 1,02
-------------------------------------	----------------------

ANEXO 4

Antiguas categorías Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento Ex-categoría
--	--------------------------

	Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de personal	616,57
Jefe de ventas	616,57
Jefe de compras	616,57
Conceptor	616,57
Encargado gral.	616,57
Analista	274,69
Dibujante	1.876,88
Profesional de oficio de tercera- chofer "A"	41,13
Auxiliar de caja de 25 o más años	876,16
Ayudante cortador	632,04
Conserje	457,16

Dietas	Euros
Dieta completa	31,69
Media Dieta	18,02

Artículo 25. Complemento *Ad personam* (antes antigüedad)

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2023, como complemento "ad personam", se incrementarán con el 2,75%, con efectos 1 de enero de 2024.

Jornada: La jornada laboral para el año 2024 será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

Barcelona, 11 de gener de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada