



RESOLUCIÓ de 24 març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kenned Group SL, per al període del 30 de novembre de 2024 al 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 08104792012026)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kenned Group SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de novembre de 2024, 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 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kenned Group SL, per al període del 30 de novembre de 2024 al 31 de desembre de 2026 (codi de conveni núm. 08104792012026) 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.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA KENNED GROUP SL

PREÁMBULO

Son partes firmantes del presente Convenio, por una parte los representantes de la empresa Kenned Group SL, y por el otro la representación de los trabajadores de esta empresa, asistidos por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) de Catalunya.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Objeto y Ámbito Funcional y Territorial*

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Kenned Group SL, y los trabajadores con un único centro de trabajo situado en Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa. Con la única excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras vinculados a la empresa en virtud de una relación laboral especial de alta dirección cuya relación laboral se regirá por lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo y lo pactado directamente con la gerencia de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito Temporal*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026, excepto los artículos que se establezca otra fecha de efectos.

La denuncia del convenio se efectuará por cualquiera de las partes dentro de los 3 últimos meses del año de su término.

Se establece una cláusula de garantía en la cual, una vez finalizada la vigencia del I Convenio colectivo, este se aplicará tácitamente mientras no esté en vigor un nuevo Convenio colectivo.

Artículo 4. *Garantía Personal*

Las condiciones económicas personales de las que gocen los trabajadores y trabajadoras en el momento de entrada en vigor de este Convenio, y que sean globalmente superiores, en cómputo anual a las previstas en este Convenio, deberán respetarse y ser mantenidas estrictamente ad personam.

Artículo 5. *Compensación y Absorción*

Operará la compensación y absorción únicamente para la mejora voluntaria, la absorción y compensación no se aplicará en el resto de los pluses ya que corresponden a las funciones que realizan los trabajadores.

Artículo 6. *Comisión Mixta Paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por 3 miembros por la representación de la empresa y 3 miembros por la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de treinta días laborables desde la celebración de la reunión.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley. Ello no obstante, las partes están de acuerdo en que, con carácter previo al acceso a la jurisdicción social, las decisiones adoptadas por la Comisión Mixta deberán ser discutidas en un intento de conciliación a celebrar ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Se establecen como datos de contacto los siguientes:

- Empresa: rrh@kennedgroup.com
- RLT: kennedgroup.ccoo@gmail.com

CAPÍTULO II **Tiempo de Trabajo**

Artículo 7. *Jornada Laboral*

La jornada pactada en el actual convenio es de 1794 horas en los años 2024, 2025, 2026.

Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de que la empresa pueda adaptar el horario laboral de sus trabajadores y trabajadoras a las necesidades de los clientes y la posibilidad de distribuir la jornada laboral de los trabajadores y trabajadoras de forma irregular a lo largo del año con el fin de atender las necesidades propias de la actividad de la empresa, realizando al efecto las oportunas modificaciones de horario cuando sea necesario y creando así una bolsa de horas que podrá utilizarse para aumentar o reducir la jornada de trabajo de los mismos.

La empresa compensará dicha bolsa de horas realizada por los trabajadores y trabajadoras. Dicha compensación consistirá, en la medida de lo posible, y siempre que las necesidades de producción lo permitan, en días de descanso completos a realizar en días laborables de los trabajadores y trabajadoras afectados.

La distribución irregular de la jornada no alterará la distribución anual del salario, que se mantendrá estable y uniforme, salvo en aquellos conceptos cuyo devengo vaya condicionado a la prestación efectiva de servicios y salvo pacto contrario.

Ello, no obstante, la empresa se compromete a minorar en lo posible el impacto de tales necesidades de los clientes en el horario de sus trabajadores y trabajadoras.

Se dispone poder planificar según las necesidades del cliente turnos de trabajo y/o horarios especiales tales como días de ferias, mantenimientos, inventarios, cierres por vacaciones, semanas blancas, etc.

Cada año, la empresa elaborará un calendario laboral el cual estará al alcance de todos sus trabajadores y trabajadoras para su conocimiento y consulta.

Artículo 8. *Vacaciones Anuales*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

a) Dos semanas como mínimo, es decir 10 días laborables a disfrutar ininterrumpidamente en verano, y siempre que sea posible en el periodo comprendido entre el 23 de junio y el 15 de septiembre.

b) El resto de días laborables que el trabajador o trabajadora desee hacer vacaciones serán consensuados por el trabajador o la trabajadora con su responsable y posteriormente aprobados por escrito por la Dirección. Salvo pacto en contrario, tales días no podrán acumularse a los días indicados en el anterior apartado a).

c) Ambas partes son conscientes y están de acuerdo en que los periodos de vacaciones deben ajustarse, en la medida de lo posible, a los periodos de cierre o paralización del servicio de los clientes para los que prestan servicios, de modo que el periodo vacacional previsto en el anterior apartado a) podrá sufrir modificaciones o variaciones para adaptarse a esta eventualidad.

Del mismo modo, también deberán adaptarse a esta eventualidad los periodos vacacionales acordados individualmente con cada trabajador o trabajadora según lo previsto en el anterior apartado b).

2. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora siempre comenzará a disfrutarlas el primer día después del periodo de incapacidad, excepto en caso de acuerdo entre trabajador/a y la empresa, para disfrutarlas en otro periodo.

Artículo 9. *Calendario Laboral*

El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores durante el primer trimestre de cada año natural, y estará al alcance de todos trabajadores en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 10. *Distribución Irregular de la Jornada y Bolsa de Horas*

Ambas partes son conscientes de que la organización del trabajo de la empresa viene habitualmente condicionada por las necesidades de los clientes.

En este contexto, las necesidades del cliente pueden obligar a la empresa a distribuir irregularmente la jornada de los trabajadores para poder atender y dar cobertura a estas necesidades, y en consecuencia, puede ocurrir que durante determinados periodos del año sea preciso trabajar más de ocho horas diarias, y durante otros periodos del año pueda trabajarse menos de ocho horas diarias, pero en cómputo anual, el trabajador o trabajadora no deberá realizar más horas de las previstas en el anterior artículo 7 de este Convenio.

En ningún caso se podrá trabajar más de 10 horas diarias, ni tampoco menos de 6 horas diarias, respetándose siempre los periodos de descanso semanal y entre jornadas, y en la medida que las circunstancias lo permitan la empresa deberá preavisar cuanto antes al trabajador o trabajadora de estos periodos de mayor o menor realización de horas, respetando el preaviso de 5 días previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. En casos de realización de jornadas de 10 horas, la décima hora se compensará en descanso a razón de 1.25 horas de descanso.

Esta distribución irregular de la jornada comportará la creación de una bolsa de horas de cada trabajador y trabajadora, que se regularizará cada tres meses, el último día de los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre de cada año. En el supuesto de que, en el momento de la regularización, el trabajador o trabajadora haya realizado más horas de las previstas, éstas le serán abonadas como horas extras, a un precio igual que la hora ordinaria, salvo las realizadas en festivos que serán abonadas a un precio equivalente a la hora ordinaria, incrementado en 0,25%. Se entenderá por festivo, los sábados, los domingos y los días festivos de ámbito nacional, autonómico o local. En el supuesto de que el trabajador haya realizado menos de las previstas, dichas horas quedarán en la bolsa para ser consumidas en los periodos trimestrales posteriores.

Artículo 11. *Horas Extraordinarias*

Las horas extras serán compensadas preferentemente en descanso, intentándose en la medida de lo posible que dichas horas se acumulen en jornadas de descanso completas. La compensación o abono de la hora extra será igual a la hora ordinaria, salvo las horas en festivo, que tendrán un incremento sobre el precio de la hora ordinaria de 0,25%.

Se consideran festivos los sábados, los domingos y los días festivos de ámbito nacional, autonómico o local.

CAPÍTOL III Permisos, Licencias, Incapacidad Temporal y Nacimiento de Hijos

Artículo 12. *Licencias Retribuidas*

Las licencias serán las marcadas en los derechos de conciliación aprobadas en el redactado del Real Decreto-ley 5/2023 i por 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.

1. El trabajador o trabajadora, con previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, o registro como unión estable de pareja. Este permiso se iniciará el primer día laborable tras el hecho causante.

b) Dos días a detallar y especificar por divorcio o separación legal.

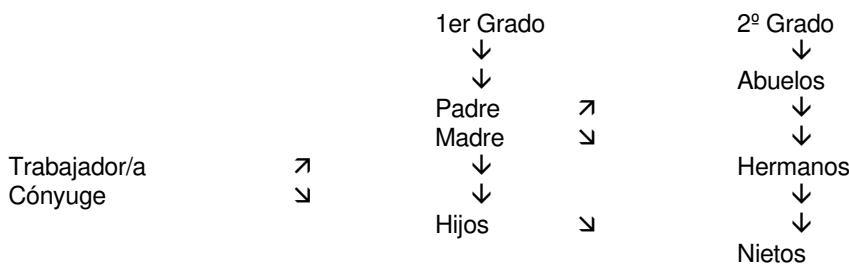
c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como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

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

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

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

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - e) En el supuesto de hospitalización o intervención quirúrgica, el permiso podrá concederse, si así lo solicita el trabajador o la trabajadora, para el día antes de la hospitalización o intervención quirúrgica.
 - f) Cuatro días en caso de desplazamientos temporales, de al menos tres meses de duración, motivados en razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, siempre que el desplazamiento exija residencia en población distinta a la de su domicilio habitual. La persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente, no inferior a cinco días laborables.
 - g) En caso nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, serán de aplicación las previsiones del artículo 48, apartados 4 y siguientes, del 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
 - h) Por el tiempo par concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos siempre aportando la debida justificación.
 - i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.
 - j) Por el tiempo necesario, hasta un máximo de tres horas diarias, para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social. Para otras consultas médicas se establece un máximo de 18 horas al año con el mismo límite de tres horas diarias.
 - k) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador o trabajadora.
 - l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deber inexcusable de carácter personal o público.
2. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se adjunta gráfico explicativo de los grados de parentesco:
- Grados de consanguinidad y afinidad



3. Reducción de jornada por motivos familiares

a) Las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, o acumularlo en jornadas completas. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor tenga veintitrés años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 13. *Licencias o Permisos No Retribuidos*

En caso extraordinario, debidamente acreditado y acordado con la empresa, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al régimen de excedencias previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

CAPÍTULO IV Contratación y Mantenimiento del Empleo

Artículo 14. *Contratos*

Ambas partes manifiestan su compromiso de fomentar, en la medida que ello sea posible, la contratación indefinida.

El tipo y duración de los contratos de trabajo se ajustará a lo que marca la legislación actual.

Artículo 15. *Control de la Contratación*

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador o trabajadora contratado con una copia del mismo, y haciéndose entrega de una copia básica a los representantes de los trabajadores.

La empresa habilitará los procedimientos adecuados para que esta documentación llegue a los representantes de los trabajadores, en el tiempo y la forma debida.

Artículo 16. *Periodo de Prueba*

El periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para los titulados superiores, de dos para los titulados medios y demás trabajadores y trabajadoras.

Durante el periodo de prueba, el trabajador y la trabajadora tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe. Asimismo, durante dicho periodo, tanto el trabajador o trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso.

CAPÍTULO V **Clasificación Profesional y Promoción en el Trabajo**

Artículo 17. *Grupos Profesionales y Asignación de Funciones*

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio colectivo de nuevas categorías y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos, se hará de acuerdo a los siguientes criterios:

a) Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

1. Técnicos y administrativos. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión.

2. Obreros, especialistas y operarios en general. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

b) Se establecen cuatro grupos profesionales de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Grupo A. Cargos Directivos.

Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen las funciones propias de cargos de dirección dentro la empresa.

- Tareas:

Funciones que supongan planificar, organizar, dirigir y coordinar las actividades propias del desarrollo de la empresa en sus respectivas áreas, realizan técnicas de alta complejidad, participan en la definición de los objetivos de sus respectivas áreas, y pueden constituirse en interlocutores de la empresa ante terceros, clientes y proveedores.

- Grupo B. Responsable de Centro o Servicio (Service Manager) y Responsable Comercial.

Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que bajo la supervisión y dependencia de un cargo directivo, realice funciones de gestión, organización y desarrollo de una determinada área, servicio o departamento técnico, comercial o administrativo de la empresa, con facultades de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento.

- Tareas:

1. Funciones que supongan la integración, coordinación, y supervisión de tareas diversas realizadas un conjunto de trabajadores.

2. Tareas de supervisión del cumplimiento de los compromisos de calidad y servicio.

- Grupo C. Oficial Técnico de 1ª, Comercial, Oficial Administrativo y Jefe de Equipo.

Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores y trabajadoras que, bajo la supervisión y dependencia de un cargo directivo, o de un responsable de centro, servicio o comercial si lo hubiera, realicen tareas de tipo técnico, administrativo y comercial. Entre el personal de este grupo profesional, la empresa podrá seleccionar un trabajador o trabajadora para que realice funciones de responsable de turno, encargado o jefe de equipo. Esta responsabilidad no comportará ningún ascenso de grupo profesional, pero si la asunción de una responsabilidad específica que se remunerará con un complemento salarial específico.

- Tareas:

1. Tareas de oficios industriales (electricidad, electrónica, automoción, instrumentación, montaje soldadura, obra, carpintería, etc.)
2. Funciones de responsabilidad en equipos de trabajo bajo la responsabilidad y dependencia de un responsable de turno o equipo.
3. Administrativos en general, con estudios avanzados en ofimática y/o técnicos de sistemas.
4. Tareas complejas pero homogéneas que impliquen responsabilidad de manejo.
5. Todas aquellas tareas que por analogía o asimilación puedan equipararse a las enunciadas.
6. Tareas comerciales

- Grupo D. Operario. Manipulador. Mozo. Verificador. Auxiliar Administrativo. Carretilero.

Se incluirán en este grupo los trabajadores y trabajadoras con responsabilidad limitada por una supervisión directa y sistemática; con un nivel de dependencia alto o total, y que no necesita formación específica salvo la ocasional en periodo de adaptación, o unos conocimientos de carácter básico o elemental. Los trabajadores y trabajadoras que realicen tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de los trabajadores y trabajadoras descritos en los grupos anteriores, respetando siempre la adscripción de cada trabajador o trabajadora a un tipo de tareas determinado.

- Tareas:

1. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento ni conocimientos específicos.
2. Operaciones de montaje, manipulación y producción en general.
3. Telefonista/recepcionista, sin conocimiento de idiomas extranjeros.
4. Tareas de archivo, registro, cálculo o similares.
5. Elaboración pedidos para expedir o almacenar.
6. Tareas de carga y descarga de productos, bultos, mercancía, etc.
7. Conducción de máquinas autopropulsadas de elevación, carga o arrastre.
8. Trabajos elementales en laboratorios.
9. Tareas operativas en máquinas de envasado.
10. Tareas propias de operadores de sistemas informáticos.
11. Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina, efectos y vestuario.
12. Actividades manuales simples que no requieran experiencia previa, como etiquetaje, llenado de envases, empaquetado, montar pallets, fleje, etc.
13. Carga, transporte, descarga y amontonamiento de materiales de forma manual o mecánica.
14. Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo y de alimentación de cadenas de producción, actividades complementarias de almacén.
15. Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.
16. Tareas de comodín, entre diferentes tipos de procesos o servicios.
17. Todas aquellas tareas que por analogía o asimilación puedan equipararse a las enunciadas.

Artículo 18. Promoción Interna y Ascensos

En supuestos de necesidad de cobertura de vacantes, la empresa dará prioridad a la promoción de personal interno de la empresa, tomando en consideración criterios de igualdad, formación, aptitud, méritos, y antigüedad, y dará a cada vacante la publicidad interna necesaria para que toda trabajadora o trabajadora de la plantilla pueda presentarse como candidato.

Ello, no obstante, si la empresa estima que ninguno de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla es idóneo para la cobertura de la vacante, podrá proceder libremente a la selección de una persona ajena a la organización de la empresa.

Cualquier promoción interna o ascenso que se produzca en la empresa deberá ser consultada y razonada por el Comité de empresa con carácter previo a la decisión definitiva.

Artículo 19. *Movilidad Funcional y Geográfica*

Considerando las características de la actividad de la empresa y la coexistencia de distintos centros de trabajo en los que están empleados los trabajadores y trabajadoras de la empresa, se considera la movilidad funcional y geográfica como uno de los instrumentos para poder organizar adecuadamente los recursos humanos de la empresa.

La movilidad funcional se llevará a cabo de acuerdo con las titulaciones académicas y profesionales que en cada caso sean precisas para desarrollar el trabajo de que se trate. Por necesidades y compromisos contractuales de los clientes, la empresa podrá modificar las funciones inicialmente asignadas a un trabajador o trabajadora, asignándole nuevas funciones de superior o inferior categoría.

Para la aplicación de la movilidad geográfica, en caso de que sean varios los trabajadores y trabajadoras susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores y trabajadoras anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

Dentro de un mismo grupo profesional la empresa podrá cambiar a los trabajadores y trabajadoras de centro de trabajo cuando así lo requieran sus necesidades organizativas o productivas, siempre y cuando dicho cambio de centro de trabajo no constituya un traslado, en cuyo caso deberá de aplicarse lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Modificación de Jornada Laboral, Horario y Régimen de Trabajo a Turnos. Trabajos de Superior e Inferior Categoría.*

Teniendo en cuenta que la actividad de la empresa viene condicionada por las necesidades o compromisos contractuales con los clientes, es necesario que, en ocasiones, por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, la empresa puede tener que modificar la jornada laboral, el horario y el régimen de trabajo a turnos de los trabajadores y trabajadoras.

Cualquier modificación de la jornada laboral ordinaria o del régimen del trabajo a turnos será informada previamente al Comité de empresa y como mínimo 15 días antes al trabajador/a afectado.

Los cambios o modificaciones de las necesidades de los clientes pueden provocar también cambios o modificaciones en la demanda de los productos, servicios o trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Cuando por circunstancias ajenas a la empresa se produzca una disminución significativa de la carga de trabajo o de la demanda de servicios de la empresa en el marco de los clientes con los que se tienen contratos suscritos, la empresa podrá actuar de tal modo para atenderse y adaptarse a dichas necesidades y condiciones cambiantes.

CAPÍTULO VII Seguridad e Higiene y Salud Laboral

Artículo 21. *Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio colectivo.

A estos efectos, la empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 22. *Técnicos de Prevención*

La empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos pueden ser, bien trabajadores o trabajadoras de la empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma.

Artículo 23. *Delegados de Prevención*

Serán los representantes de los trabajadores quiénes elegirán, de entre el personal con formación adecuada y suficiente, a los delegados de prevención, que desde ese momento quedarán constituidos como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención tendrán el mismo crédito horario que el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores garantiza a los representantes de los trabajadores.

Artículo 24. *Formación de los Trabajadores*

1. La empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores y trabajadoras, de una formación adecuada en materia de seguridad y salud.

2. Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como "conocimientos mínimos indispensables" al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el RD 39/1997 de 17 de enero.

3. El resto de los trabajadores y trabajadoras recibirán una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador y trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Artículo 25. *Evaluación de Riesgos*

La empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la empresa conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 26. *Comité de Seguridad y Salud*

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará anualmente, como mínimo, una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán emitir informes a la Dirección de la empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de 30 días laborables desde su recepción.

Artículo 27. *Reconocimiento Médico Anual*

La empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico para cada uno de los trabajadores y trabajadoras a su servicio, a realizarse de manera opcional y voluntaria por parte de este. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Artículo 28. *Prendas de Trabajo*

La empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras los equipos necesarios de ropa de trabajo, buscando las prendas más idóneas para cada puesto de trabajo, garantizando como mínimo una reposición en verano y otra en invierno.

CAPÍTULO VI **Representación de los Trabajadores y Otros Derechos Sociales**

Artículo 29. *Derechos Sindicales*

La empresa respetará el derecho a sindicarse libremente; admitirá que los afiliados y afiliadas a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa permitirá la acumulación de las horas sindicales de todos los delegados/as que estén en vigor pertenecientes a una misma organización. Esta acumulación tendrá carácter mensual.

Serán funciones de los Delegados o Delegadas Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quién represente, y de las personas afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones de Comité de empresa, Comité de seguridad y salud, y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de empresa.
4. Serán oídos previamente, por la empresa, en aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a la plantilla en general y a su afiliación en concreto.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los delegados o delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

CAPÍTULO VII Aspectos Económicos

Artículo 30. *Composición de las Retribuciones*

Las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente Convenio serán las siguientes:

a) Salario Base

Su cuantía estará en función del puesto de trabajo que se desempeñe, según tabla salarial anexa al Convenio, y se percibirá en doce mensualidades.

b) Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de verano o junio, y de diciembre o navidad, cuyo importe se abonará mensualmente de forma prorrateada con el salario base, salvo en aquellos trabajadores subrogados de otra empresa en la que percibían las pagas extras de verano y navidad en los meses de junio y diciembre, los cuales mantendrán estas condiciones. Ello, no obstante, es voluntad de las partes que estos trabajadores perciban también en un futuro las pagas extras prorrateadas como el resto de la plantilla.

El importe de la paga extraordinaria será equivalente al salario base mensual.

c) Complemento Jefe de Equipo o Encargado.

Aquel trabajador o trabajadora que desempeñe funciones de Jefe de Equipo o de Encargado, percibirá un complemento de 110€ brutos mensuales por mientras desempeñe estas funciones. Este complemento no será consolidable, y por tanto dejará de percibirse en el momento en que el trabajador o la trabajadora dejen de desempeñar estas funciones.

d) Plus Centro Grande.

Los Responsables de centro en el que se empleen 20 o más trabajadores percibirán un complemento o Plus de 2.000€ brutos anuales, a repartir den 12 mensualidades. Se entenderá que en un centro se han empleado 20 o más trabajadores cuando el centro ha mantenido como mínimo este número de empleados durante un 50% o más del año inmediatamente anterior al mes en que deba considerarse el posible abono de este Plus.

Este Plus tampoco es consolidable, y si el centro baja su nivel de ocupación por debajo del límite indicado en el párrafo anterior se dejará de percibir este Plus.

e) Plus Atex

Este complemento está destinado a compensar la especial incomodidad que supone el uso de las medidas de protección individual en zonas de trabajo que contengan condiciones atmosféricas de mezcla de aire, y sustancias inflamables en forma de gas, vapor o polvo, en las que, tras la ignición, se propaga la mezcla no quemada.

Dicho complemento salarial de puesto de trabajo:

- Se determinará en base a un importe diario.
- No será consolidable y se percibirá única y exclusivamente en aquellos días en que el trabajador preste sus servicios íntegramente o al menos durante la mitad de la jornada laboral en un ambiente atex.
- No se incluirá en las pagas extraordinarias.
- Durante el periodo de vacaciones se percibirá el complemento en un importe equivalente al promedio mensual percibido durante el año natural inmediatamente anterior al que correspondan las vacaciones.

El precio del Plus atex será de 2€ brutos diarios

Los importes de los complementos Jefe de equipo o Encargado, Plus Centro Grande y Plus Atex se aplicarán a partir del 1 julio del 2024.

f) Plus de Actividad Sectorial

Este complemento se compone de la diferencia entre la tabla salarial de este convenio con la tabla salarial de referencia del convenio de la actividad que realiza el trabajador en la empresa cliente. El resultado nunca podrá ser perjudicial para el trabajador y se cobrará al final de cada año natural o en el momento de la finalización de la relación laboral.

Artículo 31. *Pago del Salario*

El abono de los salarios se efectuará máximo tarde el día 5 del mes siguiente, si este no fuese laborable se realizará con anterioridad a la fecha marcada.

Artículo 32. *Incrementos Salariales*

Durante el periodo de vigencia de este Convenio, la empresa aplicará los incrementos salariales que a continuación se dirán. Dichos incrementos se aplicarán única y exclusivamente sobre el salario base del trabajador o trabajadora.

- a) A partir de 1 de enero de 2025, un 1,5%.
- b) A partir de 1 de enero de 2026, un 1,5%.
- c) Para las categorías A, B y C el incremento del 2% para el 2024 y el 4% para el 2025.

• Complemento de Antigüedad

El personal comprendido en este Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos cuatrienios sucesivos.

El importe del complemento será de 300€ brutos para el primer cuatrienio y de 275€ brutos para el segundo.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse desde el día 1 de julio del año de su cumplimiento cuando éste fuera durante los seis primeros meses del año y en el caso de que el cumplimiento sea a partir del 1 de julio, se abonará a partir del mes siguiente al que se genera el requisito de antigüedad.

Quien cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

- Cláusula de Revisión Salarial

Se establece una cláusula de actualización salarial en virtud de la cual, diciembre de 2026 se compararán los incrementos salariales aplicados a los trabajadores en enero de 2025 y 2026 con las variaciones experimentadas durante el periodo 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2026 por el IPC. En caso de que la variación porcentual experimentada por el IPC o por un aumento legal del salario mínimo sea inferior al porcentaje de incremento aplicado por la empresa, se procederá a incrementar los salarios en la diferencia porcentual existente entre los dos porcentajes. Esta actualización no podrá ser nunca superior al 1,5%.

Los incrementos salariales previstos en el convenio no podrán ser compensados y absorbidos contra los complementos personales que los trabajadores o trabajadoras vienen percibiendo en el momento de la firma de este Convenio.

Los incrementos salariales previstos en este apartado serán implementados tras la formulación de las cuentas anuales de la sociedad de cada ejercicio, y como máximo el día 30 de abril de cada año, abonándose en ese momento los atrasos que correspondan.

CAPÍTULO VIII Régimen Disciplinario

Artículo 33. *Principios de Aplicación*

1. Las faltas tipificadas en este Convenio se consideran incumplimiento contractual del trabajador, y podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.
2. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.
4. La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma.

Artículo 34. *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo una vez durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo, por tiempo no superior a una hora, sin causa justificada.
- e) Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- g) La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

Artículo 35. *Faltas Graves*

Se considerarán como faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- b) Faltar hasta dos días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en el trabajo la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y equipos de seguridad de uso obligatorio.
- d) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sanción por la primera falta leve.

Artículo 36. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o un perjuicio directo a la empresa.
- d) La embriaguez o el consumo de drogas o estupefacientes durante la jornada laboral. Y el estado derivado del consumo de estos durante el trabajo.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, la prolongación injustificada de la situación de baja o la realización de actos o conductas que sean contraproducentes o perjudiciales para el proceso de recuperación.
- i) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas, las cosas y/o la empresa.
- m) Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- n) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

- o) El acoso sexual.
- p) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.
- q) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
- r) La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- s) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

Artículo 37. Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de seis a veinticuatro días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
 - Despido disciplinario.

Artículo 38. Prescripción de las Faltas

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

Artículo 39. Complemento de IT

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará el salario del trabajador o trabajadora al 100% desde el primer día hasta el final de la contingencia.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa:

- a) Durante los tres primeros días de contingencia, no abonará complemento alguno.
- b) Entre el día 4 y el 20, complementará en un 10% de la base reguladora el 60% abonado por la Seguridad Social.
- c) A partir del día 21, complementará con un importe del 10% de la base reguladora el 75% abonado por la Seguridad Social.

En estos supuestos, la duración del complemento será de un máximo de 6 meses desde el inicio de la contingencia de IT.

CAPÍTULO IV Igualdad de Oportunidades

Artículo 40. *Igualdad de Trato y Oportunidades*

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
2. Las fases de un Plan de Igualdad deben ser: diagnóstico de la situación, programación implantación, seguimiento y evaluación.
3. Las medidas indicadas deberán materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras.

Este será debidamente registrado en el organismo oficial competente y se entregará una copia a la representación de las personas trabajadoras.

4. Al objeto de elaborar el Plan de igualdad indicado, se deberá seguir los procedimientos y criterios siguientes: Se elaborará un diagnóstico de la situación en todas sus dependencias mercantiles respecto a la situación de los hombres y las mujeres valorando, entre otros, la situación en la empresa respecto a los siguientes aspectos:

a.1) Objetivos transversales

- Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para que se pretende establecer medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.
- Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador.
- Eliminar todos aquellos obstáculos, discriminaciones directas o indirectas que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales etc.), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.
- Hacer de la igualdad uno de los ejes centrales del plan estratégico de RH; avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.
- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.
- Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper, con viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguirla.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

a.2) Objetivos específicos

Igualdad en el acceso al empleo y promoción

- Evitar discriminaciones en el acceso a la empresa por razón de género, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de RH y especialmente de selección de personal.
- Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas. Diseñar formularios y entrevistas sin incluir aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y calificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.
- Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo.
- Garantizar que las convocatorias de ingreso a la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.
- Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección, contratación y promoción de personal.
- Igualdad en materia de formación
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RH y a aquellas con cargos de responsabilidad.
- Favorecer mediante la formación un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización.
- Establecer mecanismos de difusión en la plantilla para informar del proceso del Plan de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla en temas de equidad de género, especialmente en violencia de género, brecha salarial y corresponsabilidad en las tareas de cuidado de las familias y de los hogares.
- Existencia de discriminación retributiva
- Garantizar una política retributiva neutra, sin sesgo de género.
- Integrar el principio de no discriminación, tanto directa como indirecta en la política salarial.
- Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de género.
- Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo
- Establecer medidas para la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia, y en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.
- Garantizar, siempre que sea factible, que se facilite una distribución de la jornada laboral flexible, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.
- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- Lenguaje e imagen corporativa no sexista

- Garantizar a la empresa el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas.
 - Asegurar el uso de un lenguaje que no invisibilice a las mujeres en la comunicación interna y externa de la empresa, así como la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.
 - Salud laboral con perspectiva de género
 - Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
 - Promocionar la salud laboral de empleados y empleadas desde una perspectiva de género.
 - Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
 - Prevención en materia de acoso sexual, por razón de sexo. Orientación sexual o identidad de género
 - Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso y de discriminación.
 - Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de género, de la orientación sexual o identidad de género.
 - Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
 - Asegurar que todas las personas trabajadoras están protegidas frente al acoso sexual, por razón de género, de orientación sexual o identidad de género, y que conocen las medidas que la empresa habilita para la prevención y eliminación de estas situaciones.
 - Articular un procedimiento ágil y respetuoso para la puesta en marcha de los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género.
 - Facilitar un entorno laboral de apoyo a la persona trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional,
- b) La elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad deberá ser negociado de conformidad con la normativa vigente en cada momento.
- c) Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o representación sindical, en los términos fijados legalmente, con el fin de fijar los objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a adoptar tendentes a alcanzar la plena igualdad de trato entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de género.
- d) De este proceso de negociación se levantarán actas que recojan los acuerdos o desacuerdos respecto a los diferentes puntos abordados y la aplicación temporal de las medidas. Durante el proceso negociador las partes deben negociar de buena fe y con la finalidad de llegar a un acuerdo. Antes de dar por terminado sin acuerdo el proceso negociador las partes deberán haber mantenido un periodo de negociación no inferior a un mes.
- e) Finalizado el proceso negociador la empresa notificará a los representantes de las personas trabajadoras el contenido del Plan de igualdad que debe afectar a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
- f) La empresa fijará en el Plan de igualdad los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, la duración estimada del Plan, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
5. La Comisión Paritaria del Convenio asesorará y mediará, si así se solicita, para la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad indicados, teniendo en cuenta en todas las actuaciones del Convenio la absoluta igualdad entre hombres y mujeres

Las partes se someten al acuerdo existente en materia de Igualdad dentro de la empresa el cual se da por reproducido a los efectos de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre.

Artículo 41. *Igualdad de Trato y Oportunidades*

1. Con el fin de dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+ y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y la Ley 04/2023, de 28 de febrero, por la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBIQ+. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de consulta y, en su caso, acordarlas con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIQ+.

2. La empresa deberá elaborar para dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, con un conjunto planificado de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

3. Con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+ y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular el establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBIQ+, en concreto:

a) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBIQ+, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

b) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo.

c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por personas LGTBIQ+.

d) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBIQ+, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas.

e) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada.

- Personas trans

a) Se garantizará la privacidad en los espacios comunes, como baños o vestuarios, para preservar la intimidad de todas las personas.

b) Se adaptarán el puesto de trabajo o la jornada cuando sea necesario mientras se realiza el proceso de transición, por ello es importante recordar que en la ley de prevención de riesgos laborales se establece que, para una adecuada actuación preventiva, la persona trabajadora tiene derecho a disponer de las medidas de protección específicas por sus propias características personales. En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de seguridad y salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

c) Se garantizará la privacidad de los datos sanitarios

d) Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sean necesaria la referencia expresa del nombre legal)

e) La persona trans decidirá a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en que quiere empezar a ser tratada conforme a su identidad de género.

Artículo 42. *Auditoría Retributiva de Puesto de Trabajo*

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, todas las empresas con obligación de elaborar un plan de igualdad deberán tener un registro retributivo del total de la plantilla.

Este registro deberá realizarse de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

- Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

Disposición Adicional Primera

Se crea un complementario salarial de puesto de trabajo denominado Plus Atex, destinado a compensar la especial incomodidad que supone el uso de las medidas de protección individual en zonas de trabajo que contengan condiciones atmosféricas de mezcla de aire, y sustancias inflamables en forma de gas, vapor o polvo, en las que, tras la ignición, se propaga la mezcla no quemada.

Dicho complemento salarial de puesto de trabajo:

- Se determinará en base a un importe diario.
- No será consolidable y se percibirá única y exclusivamente en aquellos días en que el trabajador preste sus servicios íntegramente o al menos durante la mitad de la jornada laboral en un ambiente atex.
- No se incluirá en las pagas extraordinarias.
- Durante el periodo de vacaciones se percibirá el complemento en un importe equivalente al promedio mensual percibido durante el año natural inmediatamente anterior al que correspondan las vacaciones.

Disposición Final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio durante la vigencia del mismo. Asimismo para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria, de conformidad con el art.85.3 del 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, éstas se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Para la resolución de conflictos extrajudiciales, ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales establecidos en el Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal de Catalunya (TLC). En el supuesto de no alcanzar acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

ANEXO I
 TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026

Categoría	2024	2025	2026
Grupo A	25.500,00	26.520,00	26.520,00
Grupo B	21.420,00	22.276,80	22.276,80
Grupo C	16.193,52	16.841,26	16.841,26
Grupo D	15.876,00	16.576,00	16.824,64

Plus jefe equipo o encargado 110€ brutos mensuales
 Plus centro grande 2.000€ brutos anuales
 Plus nocturnidad A razón de 7,51€ brutos por cada noche trabajada.

Dietas y locomoción

Dieta completa 36,00€
 Media dieta 14,40€
 Desplazamiento 0,23€ por kilómetro recorrido

El Plus atex queda establecido en 2,00€ brutos diarios.

(Continua en la pagina siguiente)

CATALA

Transcripció literal del text signat per les parts

I CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA KENNED GROUP SL

PREÀMBUL

Són parts signants del present Conveni, d'una banda els representants de l'empresa Kenned Group SL, i per l'altre la representació dels treballadors d'aquesta empresa, assistits pel sindicat Comissions Obreres (CCOO) de Catalunya.

CAPÍTOL I Disposicions Generals

Article 1. *Objecte i Àmbit Funcional i Territorial*

El present Conveni regula les relacions entre l'empresa Kenned Group SL, i els treballadors amb un únic centre de treball situat a Barcelona.

Article 2. *Àmbit Personal*

El present Conveni afecta la totalitat del personal que presta els seus serveis a l'empresa. Amb l'única excepció d'aquells treballadors i treballadores vinculats a l'empresa en virtut d'una relació laboral especial d'alta direcció la relació laboral de la qual es regirà pel dispostat en els seus respectius contractes de treball i el pactat directament amb la gerència de l'empresa.

Article 3. *Àmbit Temporal*

El Conveni entrarà en vigor a tots els efectes el dia de la seva signatura i la seva durada serà fins al 31 de desembre de 2026, excepte els articles que s'estableixi una altra data d'efectes.

La denúncia del conveni s'efectuarà per qualsevol de les parts dins dels 3 últims mesos de l'any del seu termini.

S'estableix una clàusula de garantia en la qual, una vegada finalitzada la vigència del I Conveni col·lectiu, aquest s'aplicarà tàcitament mentre no estigui en vigor un nou Conveni col·lectiu.

Article 4. *Garantia Personal*

Les condicions econòmiques personals de què gaudeixin els treballadors i treballadores en el moment d'entrada en vigor d'aquest Conveni, i que siguin globalment superiors, en còmput anual a les previstes en aquest Conveni, hauran de respectar-se i ser mantingudes estrictament ad personam.

Article 5. *Compensació i Absorció*

Operarà la compensació i absorció únicament per a la millora voluntària, l'absorció i compensació no s'aplicarà en la resta dels plusos ja que corresponen a les funcions que realitzen els treballadors.

Article 6. *Comissió Mixta Paritària*

Ambdues parts negociadores acorden establir una Comissió Mixta com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del Conveni.

La Comissió Mixta estarà integrada per 3 membres per la representació de l'empresa i 3 membres per la representació dels treballadors i treballadores.

Aquesta Comissió podrà utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors en totes les matèries que siguin de la seva competència. Aquests assessors seran designats lliurement per cadascuna de les parts.

La Comissió podrà entendre, entre d'altres, de les següents qüestions:

- Interpretació del Conveni col·lectiu.
- Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

La Comissió Mixta es reunirà a petició d'una de les parts integrants, la qual ho comunicarà a l'altra part. La reunió se celebrarà en el termini màxim de trenta dies des de la data en què fos demanada.

Els assumptes sotmesos a la Comissió Mixta hauran de ser resolts en el termini màxim de trenta dies laborables des de la celebració de la reunió.

Les funcions i activitats de la Comissió Mixta Paritària no obstruiran, en cap cas, el lliure accés a la jurisdicció previst a la Llei. Això no obstant, les parts estan d'acord que, amb caràcter previ a l'accés a la jurisdicció social, les decisions adoptades per la Comissió Mixta hauran de ser discutides en un intent de conciliació a celebrar davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

S'estableixen com a dades de contacte les següents:

- Empresa: rrhh@kennedgroup.com
- RLT: kennedgroup.ccoo@gmail.com

CAPÍTOL II Temps de Treball

Article 7. *Jornada Laboral*

La jornada pactada en l'actual conveni és de 1794 hores en els anys 2024, 2025, 2026.

Ambdues parts estan d'acord en la necessitat que l'empresa pugui adaptar l'horari laboral dels seus treballadors i treballadores a les necessitats dels clients i la possibilitat de distribuir la jornada laboral dels treballadors i treballadores de forma irregular al llarg de l'any per tal d'atendre les necessitats pròpies de l'activitat de l'empresa, realitzant a l'efecte les oportunes modificacions d'horari quan sigui necessari i creant així una borsa d'hores que podrà utilitzar-se per augmentar o reduir la jornada de treball dels mateixos.

L'empresa compensarà aquesta borsa d'hores realitzada pels treballadors i treballadores. Aquesta compensació consistirà, en la mesura del possible, i sempre que les necessitats de producció ho permetin, en dies de descans complets a realitzar en dies laborables dels treballadors i treballadores afectats.

La distribució irregular de la jornada no alterarà la distribució anual del salari, que es mantindrà estable i uniforme, excepte en aquells conceptes la meritació dels quals vagi condicionat a la prestació efectiva de serveis i llevat de pacte contrari.

Això, no obstant això, l'empresa es compromet a minorar en la mesura del possible l'impacte d'aquestes necessitats dels clients en l'horari dels seus treballadors i treballadores.

Es disposa poder planificar segons les necessitats del client torns de treball i/o horaris especials com ara dies de fires, manteniments, inventaris, tancaments per vacances, setmanes blanques, etc.

Cada any, l'empresa elaborarà un calendari laboral el qual estarà a l'abast de tots els seus treballadors i treballadores per al seu coneixement i consulta.

Article 8. *Vacances Anuals*

1. Tot el personal afectat pel present Conveni col·lectiu gaudirà de 30 dies naturals de vacances retribuïdes, els quals es distribuïran de la següent forma:

- a) Dues setmanes com a mínim, és a dir 10 dies laborables a gaudir ininterrompudament a l'estiu, i sempre que sigui possible en el període comprès entre el 23 de juny i el 15 de setembre.
- b) La resta de dies laborables que el treballador o treballadora desitja fer vacances seran consensuats pel treballador o la treballadora amb el seu responsable i posteriorment aprovats per escrit per la Direcció. Llevat de pacte en contrari, aquests dies no podran acumular-se als dies indicats en l'anterior apartat a).

c) Ambdues parts són conscients i estan d'acord que els períodes de vacances s'han d'ajustar, en la mesura del possible, als períodes de tancament o parilització del servei dels clients per als quals presten serveis, de manera que el període vacacional previst en l'anterior apartat a) podrà patir modificacions o variacions per adaptar-se a aquesta eventualitat.

De la mateixa manera, també hauran d'adaptar-se a aquesta eventualitat els períodes vacacionals acordats individualment amb cada treballador o treballadora segons el previst en l'anterior apartat b).

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

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador o treballadora gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador o la treballadora sempre començarà a gaudir-les el primer dia després del període d'incapacitat, excepte en cas d'acord entre treballador/a i l'empresa, per gaudir-les en un altre període.

Article 9. *Calendari Laboral*

El calendari laboral, condicionat per l'assenyalat en el present article i en els anteriors, serà elaborat de comú acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors durant el primer trimestre de cada any natural, i estarà a l'abast de tots treballadors en el tauler d'anuncis de cada centre de treball.

Article 10. *Distribució Irregular de la Jornada i Borsa d'Hores*

Ambdues parts són conscients que l'organització del treball de l'empresa ve habitualment condicionada per les necessitats dels clients.

En aquest context, les necessitats del client poden obligar l'empresa a distribuir irregularment la jornada dels treballadors per poder atendre i donar cobertura a aquestes necessitats, i en conseqüència, pot ocórrer que durant determinats períodes de l'any calgui treballar més de vuit hores diàries, i durant altres períodes de l'any pugui treballar-se menys de vuit hores diàries, però en còmput anual, el treballador o treballadora no haurà de realitzar més hores de les previstes en l'anterior article 7 d'aquest Conveni.

En cap cas es podrà treballar més de 10 hores diàries, ni tampoc menys de 6 hores diàries, respectant-se sempre els períodes de descans setmanal i entre jornades, i en la mesura que les circumstàncies ho permetin l'empresa haurà de preavisar com més aviat millor al treballador o treballadora d'aquests períodes de major o menor realització d'hores, respectant el preavis de 5 dies previst a l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors. En casos de realització de jornades de 10 hores, la desena hora es compensarà en descans a raó de 1.25 hores de descans.

Aquesta distribució irregular de la jornada comportarà la creació d'una borsa d'hores de cada treballador i treballadora, que es regularitzarà cada tres mesos, l'últim dia dels mesos de febrer, maig, agost i novembre de cada any. En el supòsit que en el moment de la regularització, el treballador o treballadora hagi realitzat més hores de les previstes, aquestes li seran abonades com a hores extres, a un preu igual que l'hora ordinària, llevat de les realitzades en festius que seran abonades a un preu equivalent a l'hora ordinària, incrementat en 0,25%. S'entendrà per festiu, els dissabtes, els diumenges i els dies festius d'àmbit nacional, autonòmic o local. En el supòsit que el treballador hagi realitzat menys de les previstes, aquestes hores quedaran a la borsa per ser consumides en els períodes trimestrals posteriors.

Article 11. *Hores Extraordinàries*

Les hores extres seran compensades preferentment en descans, intentant-se en la mesura del possible que les esmentades hores s'acumulin en jornades de descans completes. La compensació o abonament de l'hora extra serà igual a l'hora ordinària, llevat de les hores en festiu, que tindran un increment sobre el preu de l'hora ordinària de 0,25%.

Es consideren festius els dissabtes, els diumenges i els dies festius d'àmbit nacional, autonòmic o local.

CAPÍTOL III
**Permisos, Llicències,
Incapacitat Temporal i Naixement de Fills**

Article 12. Llicències Retribuïdes

Les llicències seran les marcades en els drets de conciliació aprovades en el redactat del Reial Decret Llei 5/2023 i pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

1. El treballador o treballadora, amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni, o registre com a unió estable de parella. Aquest permís s'iniciarà el primer dia laborable després del fet causant.

b) Dos dies a detallar i especificar per divorci o separació legal.

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

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

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

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

d) Un dia per trasllat del domicili habitual.

e) En el supòsit d'hospitalització o intervenció quirúrgica, el permís podrà concedir-se, si així ho demana el treballador o la treballadora, per al dia abans de l'hospitalització o intervenció quirúrgica.

f) Quatre dies en cas de desplaçaments temporals, d'almenys tres mesos de durada, motivats en raons tècniques, organitzatives o de producció o bé per contractacions referides a l'activitat empresarial, sempre que el desplaçament exigeixi residència en població diferent a la del seu domicili habitual. La persona treballadora haurà de ser informada del desplaçament amb una antelació suficient, no inferior a cinc dies laborables.

g) En cas naixement, adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, seran aplicable les previsions de l'article 48, apartats 4 i següents, 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.

h) Pel temps per concurrència a exàmens parcials o finals en cursos organitzats en centres oficials o reconeguts pel Ministeri d'Educació i Ciència per a l'obtenció d'un títol acadèmic, o per a concurrència a oposicions per ingressar en Cossos de funcionaris públics sempre aportant la deguda justificació.

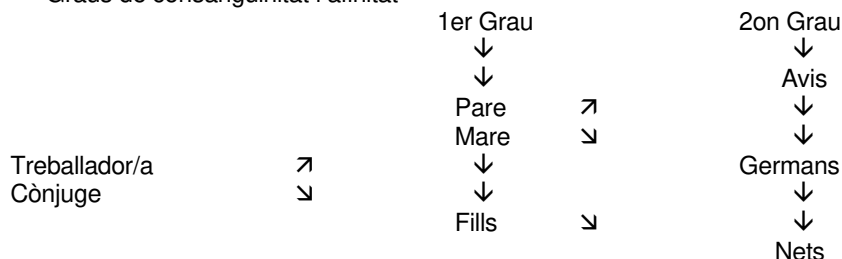
i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts en aquest Conveni i en altres disposicions legals o convencionals.

j) Pel temps necessari, fins a un màxim de tres hores diàries, per a assistència a consulta mèdica d'especialista de la Seguretat Social. Per a altres consultes mèdiques s'estableix un màxim de 18 hores a l'any amb el mateix límit de tres hores diàries.

- k) Pel temps necessari, per a tractaments mèdics especials i necessaris del treballador o treballadora.
- l) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.
- m) Pel temps indispensable per al compliment de deure inexcusable de caràcter personal o públic.

2. Als efectes del que disposa aquest article, s'adjunta gràfic explicatiu dels graus de parentiu:

- Graus de consanguinitat i afinitat



3. Reducció de jornada per motius familiars

a) Les treballadores o treballadors tindran dret una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions quan el destini a lactància d'un fill menor de nou mesos, podent substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora, o acumular-lo en jornades completes. Aquest dret podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que ambdós treballin.

b) Els qui per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball amb la disminució proporcional del salari.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor tingui vint-i-tres anys.

Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondran al treballador, dins de la seva jornada ordinària.

Article 13. *Llicències o Permisos No Retribuïts*

En cas extraordinari, degudament acreditat i acordat amb l'empresa, es concediran llicències, sense percepció d'havers, pel temps que sigui necessari. Els treballadors i treballadores tindran dret al règim d'excedències previst a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

CAPÍTOL IV Contractació i Manteniment de l'Ocupació

Article 14. *Contractes*

Ambdues parts manifesten el seu compromís de fomentar, en la mesura que això sigui possible, la contractació indefinida.

El tipus i durada dels contractes de treball s'ajustarà al que marca la legislació actual.

Article 15. *Control de la Contractació*

Tots els contractes de treball que es realitzin hauran de ser per escrit, quedant-se el nou treballador o treballadora contractat amb una còpia del mateix, i fent-se lliurament d'una còpia bàsica als representants dels treballadors.

L'empresa habilitarà els procediments adequats perquè aquesta documentació arribi als representants dels treballadors, en el temps i la forma deguda.

Article 16. *Període de Prova*

El període de prova per al personal de nou ingrés serà de sis mesos per als titulats superiors, de dos per als titulats mitjans i altres treballadors i treballadores.

Durant el període de prova, el treballador i la treballadora tindran els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que exerceixi. Així mateix, durant aquest període, tant el treballador o treballadora com l'empresa poden, respectivament, desistir de la prova o procedir a la rescissió del contracte sense necessitat de previ avís.

CAPÍTOL V Classificació Professional i Promoció en el Treball

Article 17. *Grups Professionals i Assignació de Funcions*

Amb independència de la relació de llocs de treball assenyalada en l'article següent, la incorporació al present Conveni col·lectiu de noves categories i funcions, i l'adscripció als diferents nivells econòmics, es farà d'acord als següents criteris:

a) S'estableixen dues divisions funcionals definides en els termes següents:

1. Tècnics i administratius. És el personal que, per la seva titulació, coneixements i/o experiència està capacitat per a la realització de tasques organitzatives, administratives, comercials i, en general, les específiques de llocs d'oficina i de gestió.
2. Obrers, especialistes i operaris en general. És el personal que, per la seva titulació, coneixements i/o experiència està capacitat per al desenvolupament d'operacions relacionades amb la producció, bé actuant directament en el procés productiu, o bé en tasques de manteniment, transport o altres operacions auxiliars.

b) S'estableixen quatre grups professionals d'acord amb les definicions següents:

- Grup A. Càrrecs Directius.

S'inclouran en aquest grup aquells treballadors i treballadores que exerceixen les funcions pròpies de càrrecs de direcció dins l'empresa.

- Tasques:

Funcions que suposin planificar, organitzar, dirigir i coordinar les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa en les seves respectives àrees, realitzen tècniques d'alta complexitat, participen en la definició dels objectius de les seves respectives àrees, i poden constituir-se en interlocutors de l'empresa davant de tercers, clients i proveïdors.

- Grup B. Responsable de Centre o Servei (Service Manager) i Responsable Comercial.

S'inclouran en aquest grup aquells treballadors i treballadores que sota la supervisió i dependència d'un càrrec directiu, realitzi funcions de gestió, organització i desenvolupament d'una determinada, àrea, servei o departament tècnic, comercial o administratiu de l'empresa, amb facultats d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament.

○ Tasques:

1. Funcions que suposin la integració, coordinació, i supervisió de tasques diverses realitzades un conjunt de treballadors.
2. Tasques de supervisió del compliment dels compromisos de qualitat i servei.

- Grup C: Oficial Tècnic de 1a, Comercial, Oficial Administratiu i Cap d'Equip.

S'inclouran en aquest grup aquells treballadors i treballadores que, sota la supervisió i dependència d'un càrrec directiu, o d'un responsable de centre, servei o comercial si n'hi hagués, realitzin tasques de tipus tècnic, administratiu i comercial. Entre el personal d'aquest grup professional, l'empresa podrà seleccionar un treballador o treballadora perquè realitzi funcions de responsable de torn, encarregat o cap d'equip. Aquesta responsabilitat no comportarà cap ascens de grup professional, però si l'assumpció d'una responsabilitat específica que es remunerarà amb un complement salarial específic.

○ Tasques:

1. Tasques d'oficis industrials (electricitat, electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, obra, fusteria, etc.)
2. Funcions de responsabilitat en equips de treball sota la responsabilitat i dependència d'un responsable de torn o equip.
3. Administratius en general, amb estudis avançats en ofimàtica i/o tècnics de sistemes.
4. Tasques complexes però homogènies que impliquin responsabilitat de maneig.
5. Totes aquelles tasques que per analogia o assimilació puguin equiparar-se a les enunciades.
6. Tasques comercials

- Grup D: Operari. Taquiller. Mosso. Verificador. Auxiliar Administratiu. Carreter.

S'inclouran en aquest grup els treballadors i treballadores amb responsabilitat limitada per una supervisió directa i sistemàtica; amb un nivell de dependència alt o total, i que no necessita formació específica llevat de l'ocasional en període d'adaptació, o uns coneixements de caràcter bàsic o elemental. Els treballadors i treballadores que realitzin tasques d'ajuda i col·laboració sota la direcció dels treballadors i treballadores descrits en els grups anteriors, respectant sempre l'adscripció de cada treballador o treballadora a un tipus de tasques determinat.

○ Tasques:

1. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenen per tals aquelles que no requereixen ensinistrament ni coneixements específics.
2. Operacions de muntatge, manipulació i producció en general.
3. Telefonista/recepcionista, sense coneixement d'idiomes estrangers.
4. Tasques d'arxiu, registre, càlcul o similars.
5. Elaboració comandes per expedir o emmagatzemar.
6. Tasques de càrrega i descàrrega de productes, embalums, mercaderia, etc.
7. Conducció de màquines autopropulsades d'elevació, càrrega o arrossegament.
8. Treballs elementals en laboratoris.
9. Tasques operatives en màquines d'envasament.
10. Tasques pròpies d'operadors de sistemes informàtics.
11. Neteja de locals, instal·lacions, maquinària, material d'oficina, efectes i vestuari.

12. Activitats manuals simples que no requereixin experiència prèvia, com etiquetatge, ompliment d'envasos, empaquetat, muntar pallets, flux, etc.

13. Càrrega, transport, descàrrega i amuntegament de materials de forma manual o mecànica.

14. Tasques elementals de subministrament de materials en el procés productiu i d'alimentació de cadenes de producció, activitats complementàries de magatzem.

15. Tasques auxiliars de verificació i control de qualitat.

16. Tasques de comodí, entre diferents tipus de processos o serveis.

17. Totes aquelles tasques que per analogia o assimilació puguin equiparar-se a les enunciades.

Article 18. *Promoció Interna i Ascensos*

En supòsits de necessitat de cobertura de vacants, l'empresa donarà prioritat a la promoció de personal intern de l'empresa, prenent en consideració criteris d'igualtat, formació, aptitud, mèrits, i antiguitat, i donarà a cada vacant la publicitat interna necessària perquè tota treballadora o treballador de la plantilla pugui presentar-se com a candidat.

Això, no obstant això, si l'empresa estima que cap dels treballadors i treballadores de la plantilla és idoni per a la cobertura de la vacant, podrà procedir lliurement a la selecció d'una persona aliena a l'organització de l'empresa.

Qualsevol promoció interna o ascens que es produeixi a l'empresa haurà de ser consultada i raonada pel Comitè d'empresa amb caràcter previ a la decisió definitiva.

Article 19. *Mobilitat Funcional i Geogràfica*

Ateses les característiques de l'activitat de l'empresa i la coexistència de diferents centres de treball en els quals estan empleats els treballadors i treballadores de l'empresa, es considera la mobilitat funcional i geogràfica com un dels instruments per poder organitzar adequadament els recursos humans de l'empresa.

La mobilitat funcional es durà a terme d'acord amb les titulacions acadèmiques i professionals que en cada cas siguin necessàries per desenvolupar el treball de què es tracti. Per necessitats i compromisos contractuals dels clients, l'empresa podrà modificar les funcions inicialment assignades a un treballador o treballadora, assignant-li noves funcions de superior o inferior categoria.

Per a l'aplicació de la mobilitat geogràfica, en cas que siguin diversos els treballadors i treballadores susceptibles de veure's afectats, es respectaran, per aquest ordre, els següents criteris: voluntarietat (mitjançant el seu oferiment a tots els treballadors i treballadores anteriorment esmentats), menor categoria professional, menor antiguitat en l'empresa i menor antiguitat en la categoria.

Dins d'un mateix grup professional l'empresa podrà canviar als treballadors i treballadores de centre de treball quan així ho requereixin les seves necessitats organitzatives o productives, sempre que aquest canvi de centre de treball no constitueixi un trasllat, cas en el qual s'haurà d'aplicar el disposat a l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 20. *Modificació de Jornada Laboral, Horari i Règim de Treball a Torns. Treballs de Superior i Inferior Categoria.*

Tenint en compte que l'activitat de l'empresa ve condicionada per les necessitats o compromisos contractuals amb els clients, cal que, en ocasions, per causes econòmiques, productives, organitzatives o tècniques, l'empresa pot haver de modificar la jornada laboral, l'horari i el règim de treball a torns dels treballadors i treballadores.

Qualsevol modificació de la jornada laboral ordinària o del règim del treball a torns serà informat prèviament al Comitè d'empresa i com a mínim 15 dies abans al treballador/a afectat.

Els canvis o modificacions de les necessitats dels clients poden provocar també canvis o modificacions en la demanda dels productes, serveis o treballadors i treballadores de l'empresa.

Quan per circumstàncies alienes a l'empresa es produeixi una disminució significativa de la càrrega de treball o de la demanda de serveis de l'empresa en el marc dels clients amb els quals es tenen contractes subscrits, l'empresa podrà actuar de tal manera per atendre's i adaptar-se a les esmentades necessitats i condicions canviants.

CAPÍTOL VII Seguretat i Higiene i Salut Laboral

Article 21. *Compliment de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals*

Conforme a l'assenyalat en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut de tots els treballadors i treballadores al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Per a això complirà amb tot l'establert en l'esmentada Llei i en el Reglament dels Serveis de Prevenció, així com amb l'establert en el present Capítol del Conveni col·lectiu.

A aquests efectes, l'empresa concertarà els pertinents Serveis de Prevenció disposats en el RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció.

Article 22. *Tècnics de Prevenció*

L'empresa designarà un o diversos tècnics que s'ocuparan de la prevenció de riscos professionals en el centre de treball. Aquest o aquests tècnics poden ser, bé treballadors o treballadores de l'empresa degudament formats, bé tècnics especialitzats aliens a la mateixa.

Article 23. *Delegats de Prevenció*

Seràn els representants dels treballadors qui elegiran, d'entre el personal amb formació adequada i suficient, els delegats de prevenció, que des d'aquell moment quedaran constituïts com a representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

Els delegats de prevenció tindran el mateix crèdit horari que l'article 68.e) de l'Estatut dels Treballadors garanteix als representants dels treballadors.

Article 24. *Formació dels Treballadors*

1. L'empresa realitzarà les gestions oportunes amb l'organisme o els organismes pertinents per dotar, a tots els treballadors i treballadores, d'una formació adequada en matèria de seguretat i salut.

2. Aquesta formació haurà de ser més completa per als tècnics de prevenció i per als delegats de prevenció, posant a la seva disposició els mitjans i el temps necessari perquè puguin adquirir els mínims coneixements indispensables per al desenvolupament de la seva tasca en matèria de prevenció de riscos.

A aquests efectes, es considera com a "coneixements mínims indispensables" al programa de formació previst en l'Annex IV, apartat A) del Reglament dels Serveis de Prevenció aprovat pel RD 39/1997 de 17 de gener.

3. La resta dels treballadors i treballadores rebran una formació suficient i adequada en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, qualsevol que sigui la modalitat o durada d'aquesta, com quan es produeixin canvis en les funcions que exerceixin o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball susceptibles de provocar riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores o de tercers.

La formació haurà d'estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador i treballadora, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i repetir-se periòdicament si fos necessari.

Article 25. *Avaluació de Riscos*

L'empresa posarà a disposició dels Tècnics de Prevenció, dels Delegats de Prevenció i de la Representació dels Treballadors, una còpia de l'avaluació inicial de riscos realitzada pel Servei de Prevenció de l'empresa conforme a l'establert en l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i en el Reglament dels Serveis de Prevenció.

Article 26. *Comitè de Seguretat i Salut*

Per tal de prevenir els riscos derivats de l'activitat professional, se celebrarà anualment, com a mínim, una reunió del Comitè de Seguretat i Salut constituït conforme a l'article 38 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Sens perjudici del que estableix l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals, en la reunió del Comitè de Seguretat i Salut s'han d'analitzar, després de les inspeccions oportunes, les deficiències existents en matèria de seguretat i salut i es proposaran les mesures necessàries per corregir-les. De tot això se'n donarà compte en l'Acta de la reunió.

Independentment de l'anterior, els delegats de Prevenció, en conjunt o per separat, podran emetre informes a la Direcció de l'empresa proposant l'adopció de mesures dirigides a prevenir riscos imminents; l'empresa ha de respondre a aquests informes, per escrit i amb raonament motivat, en el termini màxim de 30 dies laborables des de la seva recepció.

Article 27. *Reconeixement Mèdic Anual*

L'empresa concertarà, amb els Serveis Mèdics pertinents, un reconeixement mèdic per a cadascun dels treballadors i treballadores al seu servei, a realitzar-se de manera opcional i voluntària per part d'aquest. Els resultats del mateix seran lliurats als interessats de manera que es garanteixi la confidencialitat de les dades que s'hi reflecteixin.

Article 28. *Roba de Feina*

L'empresa proporcionarà als treballadors i treballadores els equips necessaris de roba de treball, buscant les peces més idònies per a cada lloc de treball, garantint com a mínim una reposició a l'estiu i una altra a l'hivern.

CAPÍTOL VI Representació del Treballadors i Altres Drets Socials

Article 29. *Drets Sindicals*

L'empresa respectarà el dret a sindicar-se lliurement; admetrà que els afiliats i afiliades a un sindicat puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa; no podran subjectar l'ocupació a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical i tampoc acomiadar o perjudicar-lo de qualsevol altra forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

L'empresa permetrà l'acumulació de les hores sindicals de tots els delegats/des que estiguin en vigor pertanyents a una mateixa organització. Aquesta acumulació tindrà caràcter mensual.

Seràn funcions dels Delegats o Delegades Sindicals:

1. Representar i defensar els interessos del sindicat a qui representi, i de les persones afiliades al mateix en l'empresa, i servir d'instrument de comunicació entre la seva central sindical o sindicat i la Direcció de l'empresa.
2. Podran assistir a les reunions de Comitè d'empresa, Comitè de seguretat i salut, i comitès paritaris d'interpretació, amb veu i sense vot.
3. Tindran accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a disposició del Comitè d'empresa, d'acord amb el regulat a través de la Llei, estant obligats a guardar secret professional en les matèries en les quals legalment procedeixi. Té les mateixes garanties i els drets reconeguts per la Llei als membres del Comitè d'empresa.
4. Seràn escoltats prèviament, per l'empresa, en aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin la plantilla en general i la seva afiliació en concret.

5. Seran així mateix informats i escoltats per l'empresa amb caràcter previ:
 - a) Sobre els acomiadaments i sancions que afectin els afiliats al sindicat.
 - b) En matèria de reestructuracions de plantilla, regulacions d'ocupació, trasllat, quan revesteixi caràcter col·lectiu, o del centre de treball en general.
 - c) La implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències.
6. Podran recaptar quotes als seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb els mateixos, tot això fora de les hores efectives de treball.
7. En matèria de reunions, ambdues parts, pel que fa al procediment, ajustaran la seva conducta a la normativa legal vigent.
8. Els delegats o delegades cenyiran les seves tasques a la realització de les funcions sindicals que els són pròpies.

CAPÍTOL VII Aspectes Econòmics

Article 30. *Composició de les Retribucions*

Les retribucions dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit del present Conveni seran les següents:

a) Salari Base

La seva quantia estarà en funció del lloc de treball que s'exerceixi, segons la taula salarial annexa al Conveni, i s'ha de percebre en dotze mensualitats.

b) Pagues Extraordinàries

Tots els treballadors tindran dret a dues pagues extraordinàries, d'estiu o juny, i de desembre o nadal, l'import de les quals s'abonarà mensualment de forma prorratejada amb el salari base, excepte en aquells treballadors subrogats d'una altra empresa en la qual percebien les pagues extres d'estiu i Nadal en els mesos de juny i desembre, els quals mantindran aquestes condicions. Això, però, és voluntat de les parts que aquests treballadors perceben també en un futur les pagues extres prorratejades com la resta de la plantilla.

L'import de la paga extraordinària serà equivalent al salari base mensual.

c) Complement Cap d'Equip o Encarregat

Aquell treballador o treballadora que exerceixi funcions de cap d'equip o d'encarregat, ha de percebre un complement de 110€ bruts mensuals per mentre exerceixi aquestes funcions. Aquest complement no serà consolidable, i per tant deixarà de percebre's en el moment en què el treballador o la treballadora deixi d'exercir aquestes funcions.

d) Plus Centre Gran

Els responsables de centre en el qual es contractin 20 o més treballadors percebran un complement o plus de 2.000€ bruts anuals, a repartir de 12 mensualitats. S'entendrà que en un centre s'han emprat 20 o més treballadors quan el centre ha mantingut com a mínim aquest nombre d'empleats durant un 50% o més de l'any immediatament anterior al mes en què s'hagi de considerar el possible abonament d'aquest Plus.

Aquest Plus tampoc és consolidable, i si el centre baixa el seu nivell d'ocupació per sota del límit indicat en el paràgraf anterior es deixarà de percebre aquest Plus.

e) Plus Atex

Aquest complement està destinat a compensar l'especial incomoditat que suposa l'ús de les mesures de protecció individual en zones de treball que continguin condicions atmosfèriques de mescla d'aire, i substàncies inflamables en forma de gas, vapor o pols, en les quals, després de la ignició, es propaga la barreja no cremada.

Aquest complement salarial de lloc de treball:

- Es determinarà en base a un import diari.
- No serà consolidable i es percebrà únicament i exclusivament en aquells dies en què el treballador presti els seus serveis íntegrament o almenys durant la meitat de la jornada laboral en un ambient atex.
- No s'inclourà en les pagues extraordinàries.
- Durant el període de vacances es percebrà el complement en un import equivalent a la mitjana mensual percebuda durant l'any natural immediatament anterior al que corresponguin les vacances.

El preu del plus atex serà de 2€ bruts diaris

Els imports dels complements Cap d'equip o Encarregat, Plus Centre Gran i Plus atex s'aplicaran a partir de l'1 juliol del 2024.

f) Plus d'Activitat Sectorial

Aquest complement es compon de la diferència entre la taula salarial d'aquest conveni amb la taula salarial de referència del conveni de l'activitat que realitza el treballador a l'empresa client. El resultat mai podrà ser perjudicial per al treballador i es cobrarà al final de cada any natural o en el moment de la finalització de la relació laboral.

Article 31. *Pagament del Salari*

L'abonament dels salaris s'efectuarà màxim tardar el dia 5 del mes següent, si aquest no fos laborable es realitzarà amb anterioritat a la data marcada.

Article 32. *Incrementos Salarials*

Durant el període de vigència d'aquest Conveni, l'empresa aplicarà els increments salarials que a continuació es diran. Aquests increments s'aplicaran únicament i exclusivament sobre el salari base del treballador o treballadora.

- a) A partir de l'1 de gener de 2025, un 1,5%.
- b) A partir de l'1 de gener de 2026, un 1,5%.
- c) Per a les categories A, B i C l'increment del 2% per al 2024 i el 4% per al 2025.

• Complement d'Antiguitat

El personal comprès en aquest Conveni gaudirà, com a complement personal d'antiguitat, d'un augment periòdic pel temps de serveis prestats a la mateixa empresa, consistent en dos quadriennis successius. L'import del complement serà de 300€ bruts per al primer quadrienni i de 275€ bruts per al segon.

La data inicial del còmput d'antiguitat serà la de l'ingrés a l'empresa. Així mateix, s'estimaran els serveis prestats en el període de prova i els del personal eventual o interí que passi a ocupar plaça en la plantilla de l'empresa. L'import de cada quadrienni començarà a meritarse des del dia 1 de juliol de l'any del seu compliment quan aquest fos durant els sis primers mesos de l'any i en el cas que el compliment sigui a partir de l'1 de juliol, s'abonarà a partir del mes següent al que es genera el requisit d'antiguitat.

Qui cessi definitivament en l'empresa i, posteriorment, hi ingressi de nou, només tindrà dret que se li computi l'antiguitat a partir de la data d'aquest nou ingrés, perdent tots els drets d'antiguitat anteriorment obtinguts.

- Clàusula de Revisió Salarial

S'estableix una clàusula d'actualització salarial en virtut de la qual, desembre de 2026 es compararan els increments salarials aplicats als treballadors al gener de 2025 i 2026 amb les variacions experimentades durant el període 1 de gener de 2025 a 31 de desembre de 2026 per l'IPC. En cas que la variació percentual experimentada per l'IPC o per un augment legal del salari mínim sigui inferior al percentatge d'increment aplicat per l'empresa, es procedirà a incrementar els salaris en la diferència percentual existent entre els dos percentatges. Aquesta actualització no podrà ser mai superior a l'1,5%.

Els increments salarials previstos en el conveni no podran ser compensats i absorbits contra els complements personals que els treballadors o treballadores vénen percebent en el moment de la signatura d'aquest Conveni.

Els increments salarials previstos en aquest apartat seran implementats després de la formulació dels comptes anuals de la societat de cada exercici, i com a màxim el dia 30 d'abril de cada any, abonant-se en aquell moment els endarreriments que corresponguin.

CAPÍTOL VIII Règim Disciplinari

Article 33. *Principis d'Aplicació*

1. Les faltes tipificades en aquest Conveni es consideren incompliment contractual del treballador, i podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb l'establert en el present capítol.
2. Tota falta comesa pels treballadors i treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu.
3. La falta, sigui quina sigui la seva qualificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa al treballador o treballadora.
4. La Representació dels Treballadors rebrà còpia de totes les comunicacions disciplinàries de l'empresa, tant de l'avís o apercebiment de sanció com de la sanció en si mateixa.

Article 34. *Faltes Lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) D'una a tres faltes de puntualitat sense justificació en el període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada al treball un cop durant el període d'un mes.
- c) La no-comunicació amb l'antelació prèvia deguda o, en tot cas, dins de les 24 hores del dia següent, de la inassistència al treball per causa justificada, llevat que s'acredités la impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandonament del lloc de treball, per temps no superior a una hora, sense causa justificada.
- e) Les petites descurança en la conservació del material que es tingués a càrrec.
- f) La falta de netedat personal quan pugui afectar el procés productiu o la prestació del servei i sempre que, prèviament, hi hagi hagut l'oportuna advertència de l'empresa.
- g) L'execució deficient i reiterada dels treballs encomanats quan d'això no se'n derivi perjudici greu per a les persones o les coses.

Article 35. *Faltes Greus*

Es consideraran com a faltes greus:

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses en el període de trenta dies.
- b) Faltar fins a dos dies a la feina, durant un període de trenta dies, sense causa que ho justifiqui.
- c) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, incloses les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, llevat que se'n derivés perjudicis greus a l'empresa o als seus béns o comportessin risc d'accidents per a les persones, cas en el qual seran considerades com a faltes molt greus. Expressament, es considera imprudència en el treball la manipulació indeguda dels elements de seguretat i la no-utilització de la roba i equips de seguretat d'ús obligatori.
- d) La reincidència en la comissió de falta lleu, encara que siguin de diferent naturalesa i sempre que haguessin mediat sanció per la primera falta lleu.

Article 36. *Faltes Molt Greus*

Es consideraran faltes molt greus:

- a) Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o vint en un any.
- b) La inassistència injustificada al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.
- c) L'abandonament del lloc de treball quan hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses, o un perjudici directe a l'empresa.
- d) L'embraguesa o el consum de drogues o estupefaents durant la jornada laboral. I l'estat derivat del consum d'aquests durant el treball.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
- f) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- g) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de qualssevol altres persones dins de les dependències de l'empresa.
- h) La simulació de malaltia o accident, la prolongació injustificada de la situació de baixa o la realització d'actes o conductes que siguin contraproduents o perjudicials per al procés de recuperació.
- i) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- j) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que produeixi greu perjudici per a l'empresa.
- k) La reiterada no-utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, així com causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.
- l) L'execució deficient dels treballs encomanats quan se'n deriven perjudicis greus per a les persones, les coses i/o l'empresa.
- m) Les agressions i els maltractaments de paraula o d'obra comesos contra les persones en el desenvolupament de l'activitat laboral.
- n) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.
- o) L'assetjament sexual.
- p) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com a tal aquella situació en la qual, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, hagués mediat sanció per falta greu, encara de diferent naturalesa, en el període de tres mesos.

- q) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com l'ús d'eines de l'empresa per a usos propis.
- r) La simulació de la presència en el treball d'un altre treballador alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- s) El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva que no produeixi greu perjudici per a l'empresa.

Article 37. Sancions

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

- a) Per faltes lleus:
 - Amonestació verbal.
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina d'un a sis dies.
- b) Per faltes greus:
 - Suspensió de sou i feina de sis a vint-i-quatre dies.
- c) Per faltes molt greus:
 - Suspensió de sou i feina de vint-i-quatre a seixanta dies.
 - Acomiadament disciplinari.

Article 38. Prescripció de les Faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 39. Complement d'IT

En cas d'Incapacitat Temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa complementarà el salari del treballador o treballadora al 100% des del primer dia fins al final de la contingència.

En cas d'Incapacitat Temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, l'empresa:

- a) Durant els tres primers dies de contingència, no abonarà cap complement.
- b) Entre el dia 4 i el 20, complementarà en un 10% de la base reguladora el 60% abonat per la Seguretat Social.
- c) A partir del dia 21, complementarà amb un import del 10% de la base reguladora el 75% abonat per la Seguretat Social.

En aquests supòsits, la durada del complement serà d'un màxim de 6 mesos des de l'inici de la contingència d'IT.

CAPÍTOL IV Igualtat d'Oportunitats

Article 40. Igualtat de Tracte i Oportunitats

1. L'empresa està obligada a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, haurà d'adoptar les mesures necessàries per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.
2. Les fases d'un Pla d'Igualtat han de ser: diagnosi de la situació, programació, seguiment i avaluació.

3. Les mesures indicades s'hauran de materialitzar en l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que s'haurà de negociar amb la representació legal de les persones treballadores.

Aquest serà degudament registrat en l'organisme oficial competent i es lliurarà una còpia a la representació de les persones treballadores.

4. Per tal d'elaborar el Pla d'igualtat indicat, s'haurà de seguir els procediments i criteris següents:

S'elaborarà un diagnòstic de la situació en totes les seves dependències mercantils respecte a la situació dels homes i les dones valorant, entre d'altres, la situació a l'empresa respecte als següents aspectes:

a.1) Objectius transversals

- Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes, perquè es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.
- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador.
- Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups professionals...), així com l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.
- Fer de la igualtat un dels eixos centrals del pla estratègic de RH; avançant cap a una empresa socialment responsable en matèria d'igualtat.
- Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'organització.
- Dur a terme accions de millora en tots els àmbits de l'empresa que garanteixin la igualtat per a totes les persones i el seu màxim desenvolupament.
- Establir mesures que garanteixin la dignitat personal i professional de dones i homes.
- Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos entre d'altres) i molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es realitzen d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- Sensibilitzar i conscienciar tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir-la.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

a.2) Objectius específics

Igualtat en l'accés a l'ocupació i promoció

- Evitar discriminacions en l'accés a l'empresa per raó de gènere, orientació sexual, ètnia, religió, discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats les persones responsables de RH i especialment de selecció de personal.
- Garantir un llenguatge inclusiu en les ofertes. Dissenyar formularis i entrevistes sense incloure aspectes personals irrelevants, sinó limitant-lo a les qüestions d'experiència i qualificació demandades per al lloc en qüestió, ajustant les exigències formatives al requeriment de l'acompliment del lloc.
- Garantir mecanismes de promoció lliures de discriminació de qualsevol tipus.

- Garantir que les convocatòries d'ingrés a l'empresa i els processos de contractació no contenen elements de discriminació directa o indirecta.
- Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.
- Igualtat en matèria de formació
 - Garantir la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la plantilla, prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de RH i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat.
 - Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en l'organització.
 - Establir mecanismes de difusió a la plantilla per informar del procés del Pla d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.
 - Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violència de gènere, bretxa salarial i corresponsabilitat en les tasques de cura de les famílies i de les llars.
 - Existència de discriminació retributiva
 - Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere.
 - Integrar el principi de no discriminació, tant directa com indirecta en la política salarial.
 - Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.
 - Criteris en l'ordenació del temps de treball
 - Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les treballadores i treballadors, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència, i en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.
 - Garantir, sempre que sigui factible, que es faciliti una distribució de la jornada laboral flexible, per conciliar la vida personal, familiar i laboral.
 - Fomentar l'ús de mesures de conciliació per part dels homes que formen la plantilla.
 - Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.
 - Promoure una cultura que faciliti la conciliació i la corresponsabilitat, assegurant que l'exercici dels drets de conciliació no tingui conseqüències negatives en l'àmbit professional.
 - Llenguatge i imatge corporativa no sexista
 - Garantir a l'empresa l'ús no sexista del llenguatge i promoure una imatge corporativa que eviti els estereotips sexistes.
 - Assegurar l'ús d'un llenguatge que no invisibilitzi les dones en la comunicació interna i externa de l'empresa, així com la utilització d'imatges no estereotipades de dones i homes.
 - Salut laboral amb perspectiva de gènere
 - Introduir la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.
 - Promocionar la salut laboral d'empleats i empleades des d'una perspectiva de gènere.
 - Protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.
 - Prevenció en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe. Orientació sexual o identitat de gènere
 - Garantir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat de les persones, lliure d'assetjament i de discriminació.
 - Establir mesures per a la sensibilització, prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de gènere, de l'orientació sexual o identitat de gènere.

- Garantir el respecte a la intimitat i la dignitat humana en l'entorn de treball.
 - Assegurar que totes les persones treballadores estan protegides davant l'assetjament sexual, per raó de gènere, d'orientació sexual o identitat de gènere, i que coneixen les mesures que l'empresa habilita per a la prevenció i eliminació d'aquestes situacions.
 - Articular un procediment àgil i respectuós per a la posada en marxa dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.
 - Establir mesures perquè tota la plantilla conegui els drets de les persones treballadores que pateixen violència de gènere.
 - Facilitar un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que permeti la permanència en el seu lloc de treball i el seu desenvolupament professional.
- b) L'elaboració del diagnòstic i del pla d'igualtat haurà de ser negociat de conformitat amb la normativa vigent en cada moment.
- c) S'obrirà un procés de negociació amb la representació legal de les persones treballadores o representació sindical, en els termes fixats legalment, per tal de fixar els objectius concrets, les estratègies i les pràctiques a adoptar tendents a assolir la plena igualtat de tracte entre homes i dones i eliminar la discriminació per raó de gènere.
- d) D'aquest procés de negociació s'aixecaran actes que recullin els acords o desacords respecte als diferents punts abordats i l'aplicació temporal de les mesures. Durant el procés negociador les parts han de negociar de bona fe i amb la finalitat d'arribar a un acord. Abans de donar per acabat sense acord el procés negociador les parts hauran d'haver mantingut un període de negociació no inferior a un mes.
- e) Finalitzat el procés negociador l'empresa notificarà als representants de les persones treballadores el contingut del Pla d'igualtat que ha d'afectar la totalitat de l'empresa sense perjudici de poder establir accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- f) L'empresa fixarà en el Pla d'igualtat els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a la seva consecució, la durada estimada del Pla, així com els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

5. La Comissió Paritària del Conveni assessorarà i mediarà, si així es demana, per a l'elaboració i seguiment dels plans d'igualtat indicats, tenint en compte en totes les actuacions del Conveni l'absoluta igualtat entre homes i dones.

Les parts se sotmeten a l'acord existent en matèria d'igualtat dins de l'empresa el qual es dóna per reproduït als efectes del que disposa l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i als Reials Decrets 901/2020 i 902/2020 de 13 d'octubre.

Article 41. *Igualtat de Tracte i Oportunitats*

1. Per tal de donar efectivitat al mandat de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de les persones LGTBIQ+ i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i la Llei 04/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBIQ+. Per aquesta raó, adoptaran mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de consulta i, si s'escau, acordar-les amb els representants legals de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de les persones LGTBIQ+.

2. L'empresa haurà d'elaborar per donar compliment a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

3. Amb l'objecte de donar compliment i desenvolupament al que estableix la Llei 11/2014, per garantir els drets de les persones LGTBIQ+ i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en particular l'establert en els seus articles 20 i 21, recomanem l'adopció per les empreses de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, del col·lectiu LGTBIQ+, en concret:

- a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBIQ+, en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la Direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores.
- b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i en general, de qualsevol tipus de discriminació en les condicions d'ocupació.
- c) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família, inclogui les famílies i parelles conformades per persones LGTBIQ+.
- d) Establir un programa de sensibilització a l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBIQ+, i especialment pel que fa a les mesures d'igualtat acordades.
- e) Formació específica als comandaments intermedis i als representants legals de les persones treballadores.
- f) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ús de la persona afectada.

Persones trans

- a) Es garantirà la privacitat en els espais comuns, com banys o vestuaris, per preservar la intimitat de totes les persones.
- b) S'adaptaran el lloc de treball o la jornada quan sigui necessari mentre es realitza el procés de transició, per això és important recordar que en la llei de prevenció de riscos laborals s'estableix que, per a una adequada actuació preventiva, la persona treballadora té dret a disposar de les mesures de protecció específiques per les seves pròpies característiques personals. En cas que la persona trans necessiti provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al Comitè de seguretat i salut o en el seu defecte al delegat o delegada de prevenció, realitzant si fos necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials.
- c) Es garantirà la privacitat de les dades sanitàries
- d) Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom elegit i identitat de gènere, essent important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifiqui el nom i sexe de la persona, encara que no s'hagi tramitat la rectificació legal en el seu DNI (s'exceptua aquella documentació en la qual siguin necessària la referència expressa del nom legal)
- e) La persona trans decidirà a qui, quan i com comunicar el seu procés de transició i el moment en què vol començar a ser tractada conforme a la seva identitat de gènere.

Article 42. Auditoria Retributiva de Lloc de Treball

De conformitat amb el que estableix l'article 5 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones, totes les empreses amb obligació d'elaborar un pla d'igualtat hauran de tenir un registre retributiu del total de la plantilla.

Aquest registre s'haurà de realitzar de conformitat amb la legislació vigent en cada moment.

- Dret supletori

En allò no previst en el present Conveni cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i en la resta de les disposicions legals vigents.

Disposició Addicional Primera

Es crea un complementari salarial de lloc de treball denominat Plus Atex, destinat a compensar l'especial incomoditat que suposa l'ús de les mesures de protecció individual en zones de treball que continguin condicions atmosfèriques de mescla d'aire, i substàncies inflamables en forma de gas, vapor o pols, en les quals, després de la ignició, es propaga la barreja no cremada.

Aquest complement salarial de lloc de treball:

- Es determinarà en base a un import diari.
- No serà consolidable i es percebrà únicament i exclusivament en aquells dies en què el treballador presti els seus serveis íntegrament o almenys durant la meitat de la jornada laboral en un ambient atex.
- No s'inclourà en les pagues extraordinàries.
- Durant el període de vacances es percebrà el complement en un import equivalent a la mitjana mensual percebuda durant l'any natural immediatament anterior al que corresponguin les vacances.

Disposició Final

Ambdues parts es comprometen a l'escrupolós compliment del que s'ha pactat en el Conveni durant la seva vigència. Així mateix per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària, de conformitat amb l'article 85.3 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, aquestes se sotmetran al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

Per a la resolució de conflictes extrajudicials, ambdues parts s'adhereixen als procediments extrajudicials establerts en l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), i en especial al Reglament del Tribunal de Catalunya (TLC). En el supòsit de no assolir acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

ANNEX I
TAULES SALARIALS PER ALS ANYS 2024, 2025 i 2026

Categoria	2024	2025	2026
Grup A	25.500,00	26.520,00	26.520,00
Grup B	21.420,00	22.276,80	22.276,80
Grup C	16.193,52	16.841,26	16.841,26
Grup D	15.876,00	16.576,00	16.824,64

Plus cap d'equip o encarrega 110€ bruts mensuals
Plus centre gran 2.000€ bruts mensuals
Plus nocturnitat A raó de 7,51€ bruts por cada nit treballada

Dietes i locomoció

Dieta completa 36,00€
Mitja dieta 14,40€
Desplaçament 0,23€ per kilòmetre recorregut

El Plus atex queda establert en 2,00€ bruts diaris..

Barcelona, de 24 de març de 2026
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada