

RESOLUCIÓ de 3 de juny de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Andrea House SL, per al període 01.05.2023 - 30.04.2025 (codi de conveni núm. 08014221012006).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Andrea House, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 10 de novembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Andrea House SL, per al període 01.05.2023 - 30.04.2025 (codi de conveni núm. 08014221012006), 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDREA HOUSE SLU, PARA EL PERIODO DEL 01.05.2023 AL 30.04.2025

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

Se registrarán por este convenio colectivo las relaciones con todos los trabajadores que presten actualmente servicio en el centro de trabajo en la ciudad de Barcelona, o que ingresen en lo sucesivo en dicho centro.

Quedan, no obstante, excluidas de la aplicación de los presentes acuerdos, los supuestos contemplados en el apartado 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. *Vigencia*

El presente acuerdo sindical, entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez homologado por la Autoridad Laboral, si bien las condiciones económicas pactadas tendrán efecto desde el 1 de mayo de 2023.

Artículo 3. *Duración*

El presente Convenio colectivo, tendrá una duración hasta el día 30 de abril de 2024, prorrogándose de año en año si no se denuncia con un mes de antelación, al menos, a su término o prórroga en curso. Esta denuncia habrá de realizarse por escrito y dirigida por la parte negociadora del Convenio. Al respecto, se estará, en esta materia, a lo determinado en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Prelación de Normas y Derecho Supletorio*

Con carácter supletorio a lo no previsto en este Convenio, se aplicará el convenio colectivo de trabajo del sector del comercio del mueble de Cataluña con el código de convenio 79001695012000 y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Clasificación Profesional*

Los grupos profesionales del personal comprendidos en el ámbito de este Convenio son las contenidas en la Disposición Adicional Segunda de este convenio y según las definiciones siguientes:

- Grupo Profesional I

Categorías incluidas: Personal limpieza

Criterios generales: Trabajos que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado total de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desarrollan.

- Grupo Profesional II

Categorías incluidas: Auxiliar y Especialista

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de trabajos homogéneos. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato unificado polivalente, la Formación Profesional de segundo grado, o al Bachillerato o la Formación Profesional de grado medio.

- Grupo Profesional III

Categorías incluidas: Oficial 2ª

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de trabajos diversos, realizados por un conjunto de colaboradores. Son trabajos complejos pero homogéneos que, aunque no impliquen responsabilidad de mando, tienen un grado elevado de contenido intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos después de una experiencia acreditada.

- Grupo Profesional IV

Categorías incluidas: Oficial 1ª

Criterios generales: Funciones que implican la realización de trabajos técnicos complejos y heterogéneos, con objetivos globales definidos y un grado elevado de exigencia en cuanto a autonomía, iniciativa y responsabilidad. Tareas que comportan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores, en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional, funciones que implican una responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias que emanan del personal que pertenece al grupo profesional V o de la propia dirección, a los cuales se tiene que rendir cuentas de la gestión. Funciones que suponen la realización de trabajos técnicos de complejidad más alta e, incluso, la participación en la definición de los objetivos concretos para alcanzar en un campo, con un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en este cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos después de una experiencia acreditada.

- Grupo Profesional V

Categorías incluidas: Encargado/a, y jefe de Sección

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones incluyen la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada, y el

establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de soporte al desarrollo de la política comercial financiera. Toma decisiones o participa en su elaboración. Ocupa sitios elevados de dirección o ejecución de este en los departamentos, las divisiones, los centros de trabajo, etc., donde se estructura la empresa, y que corresponden siempre a la ordenación particular de cada una.

- Grupo Profesional VI

Categorías incluidas: Director/a de área y Diseñador/a

Criterios generales: El personal que pertenece a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones incluyen la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, de acuerdo con el programa establecido o la política adoptada, y el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de soporte al desarrollo de la política comercial financiera. Toma decisiones o participa en su elaboración. Ocupa sitios elevados de dirección o ejecución de este en los departamentos, las divisiones, los centros de trabajo, etc., donde se estructura la empresa, y que corresponden siempre a la ordenación particular de cada una.

Artículo 6. *Regulación Salarial*

Las condiciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestaciones de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo, quedando todos los conceptos retributivos repartidos del siguiente modo.

1. Salario Base

El salario durante el período 1 de mayo de 2023 al 30 de abril de 2024, será, para cada una de las distintas categorías profesionales incluidas dentro de los Grupos Profesionales, los acordados en la Tabla Salarial Anexa.

2. Ad Personam

Este plus tiene el carácter de absorbible y compensable y no revalorizable.

3. Participación en Beneficios

a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará, mensualmente, un 6% del salario base, incrementado con el premio de antigüedad.

b) Por el mismo concepto, se abonará, además, un 4,4% sobre el salario por actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8% en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva del personal obrero y de servicios auxiliares del centro de trabajo. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

c) En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8%, a tenor de lo dispuesto en el punto anterior, se abonará a título individual el 4,4%, previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3% en su cómputo mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. No se computarán a efectos de calcular los porcentajes de absentismo los permisos retribuidos en los apartados del artículo 14 del presente convenio colectivo y los que tengan como causa accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común de duración superior a veinte días consecutivos.

d) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios, se computan las gratificaciones extraordinarias.

4. Antigüedad

- a) Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio a la empresa consistirán en cinco quinquenios del 3% del salario base, para todos los grupos de personal.
- b) El cómputo de este se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.
- c) Se calcularán con independencia de los cambios de categoría y grupo

5. Plus de Transporte

Plus de transporte En concepto de indemnización para gastos de traslado a los centros de trabajo, los empresarios/as tienen que satisfacer a su personal el importe íntegro por día trabajado que para este concepto figura en las tablas salariales anexas, independientemente de si el personal asalariado tiene un contrato de tiempo completo o a tiempo parcial.

6. Gratificaciones Extraordinarias

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario –Junio y Navidad- serán de una mensualidad, cada una de ellas. Pudiendo prorratearse mensualmente, de común acuerdo entre trabajador y empresa.

7. Complemento Personal Convenio

Este complemento tendrá el carácter de no absorbible, no compensable y revalorizable. Ello no obstante será absorbible y compensable con los aumentos del Salario Bases que se produzcan.

Artículo 7. *Mensuales*

Tendrán la consideración de mensuales todas las categorías contenidas en la Disposición Adicional Segunda de este convenio.

Artículo 8 *Vacaciones*

Las vacaciones anuales comprenderán 22 días laborables que se iniciarán a partir de la fecha que se determine de común acuerdo entre ambas representaciones al establecer el correspondiente calendario laboral.

Artículo 9. *Jornada de Trabajo*

La jornada laboral será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se pacta en 40 horas semanales de trabajo real o efectivo. El descanso intermedio de 15 minutos obligatorio en los horarios seguidos o continuados que se realicen en la empresa se considerará incluido en dicho total de horas anuales.

Artículo 10. *Ropa de Trabajo*

La empresa proporcionará a los trabajadores/as de almacén dos prendas de ropa de trabajo cada año; la forma y la calidad de estas tienen que ser las adecuadas a la utilidad a que se destinen. El/la trabajador/a las tiene que utilizar y conservar en estado de pulcritud.

Artículo 11. *Incapacidad Temporal*

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común y/o por accidente laboral, con o sin hospitalización:

- a) Del 1º al 3º día se percibe el 60% en la primera baja anual, el resto de bajas no se percibe prestación los primeros 3 días de baja.
- b) A partir del 4º día y hasta el 20º, percibirá la prestación de IT equivalente al 60% de la base reguladora
- c) A partir del día 21 de baja, percibirá la prestación de IT equivalente al 75% de su base reguladora

- Accidente de trabajo

En caso de accidente de trabajo, desde el 2º día de baja, recibirá el 75% de la base reguladora.

Artículo 12. *Visita Médica y Asuntos Particulares*

Los trabajadores tendrán derecho a 24 horas anuales retribuidas, para acudir o acompañar al cónyuge y a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a la visita del médico o especialista de la Seguridad Social, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Se conceden, asimismo, 16 horas anuales para asuntos particulares, las cuales se tendrán que comunicar 48 horas antes de ser utilizadas, al jefe de departamento. Por supuesto, siempre se tendrá presente cualquier excepción si está justificada.

Artículo 13. *Permisos*

1. La persona trabajadora, 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 de pareja de hecho.
- b) 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.
- b 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.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 4, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

8. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

9. Lo regulado en el presente artículo, apartado 1, puntos b), c), f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Artículo 14. *Régimen Disciplinario*

1. Faltas

a) Leves

Se consideran faltas leves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El no cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por un motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. La falta de comunicación en la empresa de cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no estén en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por poco tiempo. Si como consecuencia de este se originara un perjuicio grave en la empresa o se hubiera causado un riesgo a la integridad de las personas, esta falta puede ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de índole tal que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.
8. La falta de atención al público con la corrección y diligencia adecuadas.
9. La inasistencia de un día al trabajo sin la autorización que hace falta o una causa justificada.

b) Graves

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a los que se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia

fuera reiterada o implicara quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo, o que de esta se derivara un perjuicio para la empresa o para las personas, puede ser calificada como falta mucho grave.

3. Un descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. La simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en que haya público o que trasciendan a este.
6. La utilización para el uso propio de artículos, bienes o ropa de la empresa, o la extracción de estas de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que haya una autorización para hacerla.
7. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo de dos días en seis meses sin la autorización pertinente o una causa justificada.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un trimestre y habiendo habido sanción o amonestación por escrito.

c) Muy Graves

Se consideran faltas muy graves, las siguientes:

1. La inasistencia en el trabajo de más de dos días en un año sin la autorización pertinente o una causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo. También la realización de negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin la autorización expresa de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.
4. La provocación de la desaparición o la inutilización o el origen de desperfectos en materiales, utensilios, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral, en cualquier otro lugar.
6. La violación del secreto de la correspondencia o de los documentos reservados de la empresa, o la explicación a personas extrañas a esta el contenido de estos.
7. El inicio de peleas y jaranas frecuentes con los compañeros de trabajo.
8. La falta notoria de respeto o consideración hacia el público.
9. Los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto y consideración hacia los jefes o sus familiares, así como los compañeros o subordinados.
10. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente contra el respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter moral o sexual. Si la conducta mencionada es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica, supone una circunstancia agravante de aquella.
11. La comisión por parte de un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador reconocido legalmente, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La falta de aseo y limpieza habitual y continuada de índole tal que pueda afectar al proceso productivo y la imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual o la drogodependencia manifestada durante la laboral y en el puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez son constitutivos de falta grave.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por algún derecho que las leyes reconozcan.

15. La reincidencia en una falta grave, aunque sea de naturaleza diferente, siempre que se cometa en los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

d) Sanciones

Las sanciones máximas que puedan imponerse son las siguientes:

- Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

e) Régimen sancionador

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los plazos que este Acuerdo estipula. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requiere comunicación escrita al trabajador, donde se tiene que hacer constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sanciones se tienen que seguir los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 15. *Prescripción*

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 16. *Régimen de No Aplicación de las Condiciones de Trabajo*

De acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre empresa y representantes legitimados para negociar el convenio colectivo se podrá proceder previo periodo de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que afecten las siguientes materias:

- a) Jornada laboral.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de turnos de trabajo.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, por cuanto excedan los límites que para la movilidad funcional prevea el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El período de consultas tratará sobre las causas que motivan la propuesta de inaplicación y tendrán una duración no superior a treinta días. Transcurrido el periodo de consultas si las partes no hubieran llegado a ningún acuerdo, someterán la solución de sus discrepancias al Tribunal Laboral de Catalunya o arbitro que el mismo departamento designe.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas en relación con la interpretación de presente Convenio.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por las siguientes personas:

- Por parte de la Dirección de la empresa: Ricardo Morant Fernández
- Por parte de la Representación de los trabajadores: Alberto Chacón Carrascosa

La Comisión Paritaria del convenio, dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada por escrito. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzará un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña a través de los procedimientos que establece su reglamento.

Disposición Adicional Segunda. *Tablas Salariales*

TABLA SALARIAL de 01.05.2023 a 31.12.2023

Salario Base		
Grupo I	1.006,17	Ex categorías incluidas: Personal limpieza
Grupo II	988,49	Ex categorías incluidas: Auxiliar y Especialista
Grupo III	1.093,21	Ex - categorías incluidas: Oficial 2ª
Grupo IV	1.145,23	Ex - categorías incluidas: Oficial 1ª
Grupo V	1.278,18	Ex - categorías incluidas: Encargado/a, y jefe/a de Sección
Grupo VI	1.278,18	Ex – categorías incluidas: director/a de área y Diseñador/a
Complemento Por Plus Convenio		
Grupo I	1,83	Ex – categorías incluidas: Personal limpieza
Grupo II	88,22	Ex - categorías incluidas: Auxiliar y Especialista
Grupo III	85,39	Ex - categorías incluidas: Oficial 2ª
Grupo IV	72,79	Ex - categorías incluidas: Oficial 1ª
Grupo V	74,35	Ex - categorías incluidas: Encargado/a, y jefe/a de Sección
Grupo VI	74,35	Ex – categorías incluidas: director/a de área y Diseñador/a
Plus Transporte	3,88	diario en todas las categorías.

TABLA SALARIAL de 01.01.24 a 30.04.24

Salario Base		
Grupo I	1.036,36	Ex categorías incluidas: Personal limpieza
Grupo II	1.018,61	Ex categorías incluidas: Auxiliar y Especialista
Grupo III	1.126,01	Ex - categorías incluidas: Oficial 2ª
Grupo IV	1.179,59	Ex - categorías incluidas: Oficial 1ª
Grupo V	1.316,53	Ex - categorías incluidas: Encargado/a, y jefe/a de Sección
Grupo VI	1.316,43	Ex – categorías incluidas: director/a de área y Diseñador/a
Complemento Por Plus Convenio		
Grupo I	22,04	Ex – categorías incluidas: Personal limpieza
Grupo II	90,87	Ex - categorías incluidas: Auxiliar y Especialista
Grupo III	87,95	Ex - categorías incluidas: Oficial 2ª
Grupo IV	74,97	Ex - categorías incluidas: Oficial 1ª
Grupo V	76,58	Ex - categorías incluidas: Encargado/a, y jefe/a de Sección
Grupo VI	76,58	Ex – categorías incluidas: director/a de área y Diseñador/a
Plus Transporte	4	diario en todas las categorías.

Disposición Final

El incremento salarial para el convenio del periodo 1 de mayo de 2023 al 30 de abril de 2024, será 3% del salario bruto del trabajador más 5 días laborables que compensan el diferencial entre el incremento del IPC (5,7%) y el incremento del salario (3%). Según acuerdo, si a 31 de diciembre de 2023, la empresa presenta beneficios, se incrementará el sueldo bruto anual del trabajador un 0,50%, con carácter retroactivo desde el 1 de mayo de 2023.

Barcelona, 3 de juny 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada