



RESOLUCIÓ de 30 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a Comissió, Bugaderies d'Autoservei i Planxat de Roba de la província de Barcelona, per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08004195011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a Comissió, Bugaderies d'Autoservei i Planxat de Roba de la província de Barcelona, subscrit el dia 02/07/2025, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de Tintorers i Bugaderes de Barcelona i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats FCiS - CCOO i FeSMC-UGT, 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, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Tallers de Tintoreria, Despatxos a Comissió, Bugaderies d'Autoservei i Planxat de Roba de la província de Barcelona, per a l'any 2025 (codi de conveni núm. 08004195011994), 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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA TALLERES DE TINTORERÍA, DESPACHOS A COMISIÓN, LAVANDERÍAS DE AUTOSERVICIO Y PLANCHADO DE ROPA. 2025

CAPÍTULO PRIMERO **Ámbito de Aplicación**

Artículo 1. *Determinación de las Partes*

Este Convenio colectivo se pacta entre la organización empresarial Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona de una parte, con representatividad del 100% y por otra parte con la representación sindical Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) y Comisiones Obreras de Catalunya de l'Habitat (CCOO Habitat).

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito funcional y que estén situados en la provincia de Barcelona, aunque el domicilio social de la empresa, a la cual pertenezca, radique fuera de este ámbito Provincial.

Artículo 3. *Ámbito Funcional*

Este Convenio se aplicará en todas las empresas del sector: talleres de tintorería, despachos a comisión, lavanderías de autoservicio y planchado de ropa, tanto en los establecidos, como en aquellos que con posterioridad a la entrada en vigor del convenio se incluyan.

Se entenderá que están incluidas en este ámbito aquellas en que se den estas dos circunstancias:

1. Que los servicios ofrecidos vayan destinados a entidades no mercantiles o al detalle.
2. Que, si ofrecen sus servicios a entidades mercantiles, la maquinaria de lavado acuoso instalada no sobrepase, en conjunto, una capacidad de carga superior a 300 Kg.

3. Que su actividad no esté afectada por ciclos estacionales de temporada. En caso de estar afectada por dichos ciclos, se entenderá que le es de aplicación el Convenio, siempre que la media anual sea inferior a 15 personas trabajadoras en la plantilla.

Para determinar si una empresa está dentro del ámbito de este convenio, se tendrá en cuenta la media de los doce últimos meses previos a la solicitud, con independencia de la parte solicitante incluida la administración.

Artículo 4. *Ámbito Personal*

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de éste y a las personas trabajadoras que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, llamada empresario/a. Incluso los de nueva contratación, estarán adscritos a uno de los puestos de trabajo previstos en el convenio y percibirán su salario y disfrutarán de los mismos derechos y deberes que el resto del personal del mismo puesto de trabajo.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente podrán ser derogadas por otros convenios.

Artículo 5. *Ámbito Temporal*

Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPB, y su duración será del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 6. *Duración, Denuncia y Revisión Salarial*

La duración de este Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2025, y se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no hay ninguna denuncia de las partes implicadas y se mantiene vigente todo su contenido mientras no sea substituido por otro convenio. La denuncia se hará entre los 120 días y los 90 días antes de la finalización de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. *Garantía Ad Personam*

Se respetarán las situaciones personales que en conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, y se mantendrán estrictamente ad personam.

Artículo 8. *Vinculación a la Totalidad*

Si la autoridad competente no aprueba alguno de los puntos de este Convenio, éste quedará sin efecto y se deberá reconsiderar todo su contenido.

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por 4 representantes de la patronal y otros 4 representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo máximo de 7 días, a contar desde la recepción del escrito, resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria el siguiente:

- Calle Floridablanca 66-6,8 local 2 de Barcelona (08015)

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada comisión, y en base a las previsiones contenidas en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO SEGUNDO

Régimen de Trabajo

Artículo 10. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa que informara a los comités, a los delegados y a las secciones sindicales.

Artículo 11. Periodo de Prueba

El período de prueba para el personal no podrá ser superior a los siguientes límites:

- Dos meses para el personal técnico.
- Dos meses para el resto de personal con contrato indefinido.
- Quince días para el resto de personal con otro tipo de contrato.
- Tres meses para los aprendices.

Artículo 12. Trabajo de Puesto y/o Especialidad Superior

Todas las personas trabajadoras están obligados a efectuar los trabajos que la empresa les ordene, de acuerdo con las necesidades de producción, siempre que estos no se puedan considerar vejatorios. Cuando una persona trabajadora realice trabajos de especialidad superior a la suya, tendrá que percibir, durante el tiempo de su prestación, la remuneración que corresponda al puesto de trabajo al cual quede adscrito circunstancialmente. Si estas tareas tienen una continuidad superior a tres meses de duración, la persona trabajadora tendrá el derecho que se le confirme y clasifique en esta especialidad, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del ET.

CAPÍTULO TERCERO

Jornada de Trabajo, Vacaciones y Permisos

Artículo 13. Jornada de Trabajo

La jornada laboral establecida a las personas trabajadoras afectados por este Convenio será de 40 horas semanales. Excepcionalmente, y ateniéndose a criterios de estacionalidad y climatología, se podrá establecer un número diferente de horas semanales, siempre y cuando no excedieran en cómputo anual las 1.800 horas.

Desde la fecha de publicación de este Convenio en el BOPB, el trabajo en día festivo será recompensado con una prima de conformidad con el anexo I, durante la vigencia de este convenio. En ningún caso, se podrán realizar más de 9 horas ni menos de 6 horas ordinarias de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, habrá como mínimo 12 horas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulables por periodos de 14 días, de día y medio ininterrumpido. Para ello, las empresas interesadas y los representantes legales de las personas trabajadoras emitirán un informe con la petición detallada de tal circunstancia a la Comisión Paritaria, la cual, en un plazo máximo de quince días, emitirá el correspondiente dictamen de autorización si corresponde.

- Registro de jornada y control horario

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter mensual, se pondrá a disposición de la persona trabajadora con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa, sin perjuicio de las acciones legales que pudiera interponer al respecto.

Con carácter mensual, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá a disposición la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 14. *Jornada Intensiva o Continuada*

El personal que trabaje en jornada intensiva o continuada superiores a 4 horas, tendrá derecho a quince minutos diarios de descanso. En el caso de que la jornada sea igual o superior a 6 horas, este descanso será de 20 minutos. Estos minutos de descanso, tendrán la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

En el período de verano, siempre que sea posible, las empresas establecerán la jornada intensiva o continuada de trabajo desde el 15 de junio hasta al 15 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 15. *Vacaciones*

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones. Las empresas podrán dividir el período de vacaciones de manera que se realicen, como mínimo, 21 días naturales consecutivos durante el período de verano, y el resto de días se distribuirán de común acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, siempre y cuando la empresa no tenga destinado un periodo concreto de cierre para vacaciones.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año se le computará de forma proporcional al tiempo trabajado.

El calendario de vacaciones deberá confeccionarse el primer trimestre del año, de tal forma que la persona trabajadora conozca las fechas de disfrute con una antelación mínima de dos meses a la fecha de inicio de las mismas.

La elección de los turnos de vacaciones se realizará mediante un sistema rotativo, de forma que la persona trabajadora que un año escoja en primer lugar, no lo hará el año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período 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 diferente a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

Artículo 16. *Permisos Retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el siguiente tiempo:

- 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.

Este permiso podrá disfrutarse por parte de la persona trabajadora de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante hasta la finalización de la misma.

- c) Dos días por el fallecimiento 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.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que la persona trabajadora tuviera que desplazarse más de 75 Km.

- e) Cada persona trabajadora tendrá 1 día retribuido para asuntos propios y por año natural, que se concede para que la persona trabajadora pueda efectuar las gestiones que se relacionan seguidamente y que no admiten delegación coincidiendo con su horario laboral.

- Obtención o renovación del DNI.
- Obtención o renovación del permiso de conducir.
- Visitas a Notarios para gestiones propias.
- Gestiones delante de organismos oficiales.
- Entierros.

Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días, excepto para entierros que será el día anterior.

- f) Para realizar las funciones sindicales o representación de las personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos al efecto.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y justificación de los mismos a la empresa, cuando la persona trabajadora curse estudios para la obtención de un título académico oficial o de capacitación profesional.

- h) La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos de cómo máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas del médico de la propia persona trabajadora o para acompañar ascendientes o descendientes menores de 14 años, que convivan con ellos, así como acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a visitas médicas, tratamientos oncológicos o pruebas médicas que requieran dicho acompañamiento siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud y sanidad privada.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de 24 horas de antelación y será necesaria una justificación posterior.

i) Cada persona trabajadora tendrá 1 día retribuido para asuntos propios sin justificar. Este día debe avisarse con una antelación mínima de 7 días.

j) Por el tiempo indispensable, para cumplir 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, deberá atenderse a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido a más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En caso de que la persona trabajadora, para el cumplimiento del o cumplimiento del cargo, reciba una indemnización, se debe descontar el importe del salario al cual tenga derecho en la empresa.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las sesiones preceptivas 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 debieran tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) 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. Cuando el permiso se acumule en jornadas completas, el número de jornadas a disfrutar será el resultante de dividir la 1 hora por cada día laboral que restan hasta la fecha en la que el menor cumpla 9 meses por la jornada diaria de la persona trabajadora. La cifra resultante de esa división será el número de días laborales acumulados que deben reconocerse a la persona trabajadora que opte por activar esta modalidad.

m) 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

n) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto licencias que una pareja de derecho.

Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los Artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, del 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativas a la persona y la familia, estableciendo tres supuestos:

- Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
- Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo
- Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

Artículo 17. *Permisos No Retribuidos*

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 Km., en 3 días de permiso no retribuido y con la posibilidad de recuperación, siempre de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

CAPÍTULO CUARTO Condiciones Económicas

Artículo 18. *Salario Base Convenio*

Se considera salario base convenio el que se determina en la tabla de retribuciones del anexo. Se percibirán también los domingos y festivos.

Para el año 2025 se aplicarán las tablas salariales del anexo I con efectos de 1 de enero de 2025.

Las retribuciones a que se hace referencia en este convenio están fijadas para una jornada laboral completa. La persona trabajadora que tenga establecido un régimen laboral de parte de jornada, percibirá las retribuciones indicadas en proporción a la jornada completa correspondiente a su puesto de trabajo.

Cómo norma, el pago de salarios se efectuará mensualmente, pudiendo las empresas pagar en efectivo, cheque, transferencia o cualquier otra modalidad mediante entidad bancaria, no dando derecho a la persona trabajadora a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

Artículo 19. *Período de Cómputo y Liquidación del Concepto Anterior*

El salario base convenio se liquidará mensualmente y se multiplicará la base diaria por 30,4.

Artículo 20. *Plus de Asistencia*

Les empresas afectadas por este Convenio acreditarán un plus de asistencia especial, cotizable a la Seguridad Social de 5,74€ por día de trabajo para el año 2025. Este plus de asistencia se percibirá por los días de asistencia al trabajo. Este plus también se percibirá los días laborables de vacaciones.

Artículo 21. *Plus de Antigüedad*

La cuantía del complemento de antigüedad salarial será del 7% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento para cada quinquenio hasta el límite máximo de cuatro quinquenios.

Artículo 22. *Gratificaciones Extraordinarias*

El personal afectado por este Convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias en junio y diciembre, a razón del salario base convenio mensual, establecido en cada puesto de trabajo en el anexo de este Convenio, más la antigüedad que le corresponda.

El personal que haya ingresado en el transcurso del año o que cese durante este, las percibirá a prorrateo, según el tiempo trabajado después de cada fecha de acreditación. Las dos pagas se tendrán que hacer efectivas respectivamente, como máximo el 15 de junio y el 22 de diciembre de cada año, siendo las fechas de acreditación respectivamente del 1 de junio al 31 de mayo y del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

Artículo 23. *Horas Extraordinarias*

Únicamente se podrán realizar horas extraordinarias en caso de necesidad, de común acuerdo entre las partes y no se podrán sobrepasar los límites legales vigentes. La dirección de la empresa procurará solucionar la sobrecarga de trabajos de temporada mediante contratación temporal en paro, en lugar de recurrir a las horas extraordinarias.

En caso de realizar horas extraordinarias, estas se compensarán con descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, si esto es operativamente posible o, en su defecto, abonadas al mes siguiente a su realización al valor de la hora ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO QUINTO

Salud Laboral

en el Centro de Trabajo

Artículo 24. Salud Laboral y Medio Ambiente

Los representantes de las personas trabajadoras o, en ausencia de ésta la persona trabajadora, serán informados de las decisiones respecto a la introducción de nuevas tecnologías, la modificación de sistemas productivos o la adquisición de maquinaria o equipos que puedan tener incidencia en la salud y la seguridad de la persona trabajadora y el impacto sobre el medio ambiente.

Artículo 25. Prevención de Riesgos Laborales

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 26. Complemento de Prestaciones Económicas

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario real la prestación económica por accidente de trabajo o enfermedad profesional. En este último caso, si legalmente se determinara por parte de la autoridad competente.

El mismo beneficio que se ha expresado, será de aplicación en el caso de enfermedad común o accidente no laboral durante los primeros dos meses que hayan requerido algún período de hospitalización.

Artículo 27. Maternidad

En materia de maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 28. Ropa de Trabajo

Las empresas entregarán en depósito, dos equipos de trabajo al ingresar en la empresa, de tal modo que, la persona trabajadora disponga siempre de “quita y pon”. Cada año se entregará al menos un juego, sin que por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora sea necesario reponer alguna prenda fruto de un deterioro y/o rotura. Se considera uniformes y distintivos, las prendas y efectos de uso personal que la persona trabajadora debe utilizar de forma obligatoria.

CAPÍTULO SEXTO

Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 29.

Se reconoce a los delegados y miembros del Comité de empresa los derechos, las garantías y las funciones establecidas en la Ley y las facultades siguientes:

- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, la seguridad e higiene en el trabajo y de la Seguridad Social vigente, y advertir a la dirección de la empresa de las posibles infracciones y ejercitar en su cumplimiento.
- Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional.
- Ser informados de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de los nuevos contratos.
- Ser informados y consultados de las medidas que afecten a las personas trabajadoras entre las cuales hay:
 - Reestructuración de la plantilla.
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo.

- Proponer a la empresa las medidas que consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Igualmente, se reconocen los derechos y las garantías que la ley establece actualmente, como también las nuevas disposiciones que puedan derivar durante la vigencia de este Convenio.

Las empresas tendrán tableros de anuncios en sitios visibles en cada centro de trabajo para la difusión de los materiales informativos de los delegados, los miembros de Comité de empresa y las secciones sindicales.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Modalidades de Contrato

Artículo 30.

Las modalidades de contrato serán las que en todo momento establezca la legislación vigente.

CAPÍTULO OCTAVO

Código de Conducta Laboral

Artículo 31. *Principios de Ordenación*

Las presentes normas de código de conducta laboral persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios/as.

Las faltas, siempre que constituyan un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

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

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiera.

Acoso sexual, toda persona tiene derecho a la debida consideración de su dignidad, siendo acoso sexual en las relaciones laborales, aquel comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por los artículos 10.1, 14 y fundamentalmente por el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Artículo 32. *Graduación de Faltas*

1. Se considerarán como Faltas Leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día en el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que no haya causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas; en este caso, podrá ser cualificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

f) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo o fuera responsable, y que produzca deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como Faltas Graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo, hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

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

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falsear datos que tengan incidencia a la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto a la letra d) del número 3.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluso las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, sino es que de ellas se derivasen perjuicios graves para la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa, o comporten riesgos de accidente para las personas, en este caso, serán consideradas como faltas muy graves.

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

h) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares en el transcurso de la jornada laboral, así como la utilización de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa, para los que no estuviesen autorizados o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que esto produzca perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas, contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando tengan una acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque que sea de diferente naturaleza, y siempre que haya mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como Faltas Muy Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, en diez ocasiones en el transcurso de seis meses, o en veinte días en el transcurso de un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo, en el transcurso de tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en les gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona, dentro de les dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente, con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por los que desarrollen funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese estado sancionado dos o más veces por faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 33. Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de les faltas mencionadas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita, y suspensión de trabajo y sueldo de hasta a dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de trabajo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de trabajo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales, se cancelarán al cumplirse los plazos de diez, veinte o sesenta días, según se trate de faltas leves, graves o muy graves respectivamente.

CAPÍTULO NOVENO

Varios

Artículo 34. *Tribunal Laboral de Catalunya*

Les partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales, de índole colectiva o plural que pudiesen suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del mencionado Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la

vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias previstas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se derivará a los procedimientos del Tribunal Laboral de Catalunya en función de su normativa. En particular, manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, delante de la Comisión de Mediación del TLC.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en la mencionada materia.

Artículo 35. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que dispongan la Leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sean aplicables a las relaciones referidas en este Convenio.

Artículo 36. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, es podrá modificar por las empresas adscritas a este Convenio las materias que se detallen a continuación, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y según el procedimiento establecido en este artículo.

Les materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

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

La empresa que quiera proceder a la inaplicación de alguna de estas materias, deberá abrir un período de consultas con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa que tendrá una duración máxima de 15 días, debiendo acreditar suficientemente en este período de consultas, las causas y los motivos que justifica la inaplicación.

A las empresas en las que no se disponga de representación legal de las personas trabajadoras, serán los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio los que asumirán la representación de las personas trabajadoras o, a elección de las personas trabajadoras, una Comisión AD-HOC elegida democráticamente por ellas conforme a la legislación vigente.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa. En caso de acuerdo en la misma empresa, ambas partes notificarán el Acuerdo a la Comisión Paritaria del convenio y a la Autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la Comisión Paritaria del convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera comunicada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o en el caso de persistir el desacuerdo después de la finalización del trámite ante la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación y, en su caso, si así lo deciden las partes, al procedimiento de arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del Convenio, deberá de concretar las nuevas condiciones a aplicar a las personas trabajadoras de la empresa, y la vigencia de la inaplicación, la cual no podrá prolongarlas más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

Artículo 37. *Igualdad de Trato y No Discriminación*

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Artículo 38. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas.

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menosprecio o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocionalmente y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de la persona trabajadora.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular los que hayan estado objetos del mismo.

Artículo 39. *Igualdad Retributiva*

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Por este motivo, las empresas estarán obligadas a llevar un registro de valores medios de los salarios, de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, disgregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder mediante la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa, en el registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones en las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro Salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 40. *Desconexión Digital*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Las empresas, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 41. *Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trabajadoras LGTBIQ+*

- Medidas Planificadas

Las empresas a partir de la entrada en vigor del presente convenio deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBIQ+ de conformidad al RD1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas

- Acceso al empleo

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de una formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección, que deberán recibir dicha formación en un plazo máximo de tres meses a la publicación del presente Convenio.

En ese sentido, deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Clasificación y promoción profesional

El sistema de clasificación profesional (grupos, promoción y ascensos) regulado en el presente convenio, no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. De detectar alguna incidencia o discriminación al respecto, la Comisión Paritaria será la competente para dar solución a la misma.

- Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

La empresa deberá garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Permisos y beneficios sociales

Los permisos retribuidos y mejoras sociales son de aplicación a las parejas de hecho, de derecho y parejas de hecho LGTBIQ+. Dentro de las mejoras sociales se incluye la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- Régimen disciplinario.

Serán faltas laborales y con la calificación siguiente las que se detallan a continuación que formarán parte del cuerpo del régimen disciplinario del presente Convenio.

- Faltas leve

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Faltas grave

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

- Faltas muy grave

- Acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género

- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las apersonas trabajadoras LGTBIQ+

- Composición: La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

- Formación: Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

– Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

– Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

- Funciones de la comisión de atención:

1. Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

3. Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

7. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

- Principios

- Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

- Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

- Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- Procedimiento

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
- Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
- Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Disposición Adicional

La mesa negociadora del Convenio, delega en la Comisión Paritaria del mismo, que se nombre al efecto, lo concerniente a la adecuación de las tablas salariales y la revisión de las mismas, durante el período de vigencia.

Disposiciones Transitorias

Ambas partes acuerdan que los atrasos que las personas trabajadoras acrediten por la aplicación de este Convenio colectivo, serán abonados, lo más tardar, al final del mes siguiente a la publicación el BOPB del presente Convenio.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

Puesto de trabajo	Salario Día	Salario Mes	Asistencia Día	Asis. Mes	Total Mes	Total Anual
Director Técnico	45,62	1.386,84	5,74	143,52	1.530,36	21.425,04
Encargado General	43,16	1.312,06	5,74	143,52	1.455,80	20.381,20
Jefe de Sección	42,10	1.279,84	5,74	143,52	1.423,36	19.927,04
Personal Administrativo						
Jefe Administrativo	37,50	1.140,00	5,74	143,52	1.283,52	17.955,28
Oficial Administrativo	35,53	1.080,11	5,74	143,52	1.223,63	17.130,82
Auxiliar Administrativo	35,26	1.071,90	5,74	143,52	1.215,42	17.016,30
Personal Operativo						
Oficial 1ª	35,53	1.080,11	5,74	143,52	1.223,63	17.130,82
Especialista	35,26	1.071,90	5,74	143,52	1.215,42	17.016,30
Trabajo en festivo	40,00					

(Continúa en la página siguiente)

CATALÀ

Traducció del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL D'ÀMBIT PROVINCIAL DE BARCELONA PER A TALLERS DE TINTORERIA, DESPATXOS A COMISSIÓ, BUGADERIES D'AUTOSERVEI I PLANXAT DE ROBA 2025

CAPÍTOL PRIMER

Àmbit d'Aplicació

Article 1. *Determinació de les Parts*

Aquest Conveni col·lectiu es pacta entre l'organització empresarial Gremi de Tintorers i Bugaders de Barcelona d'una part, amb representativitat del 100% i per l'altre part amb la representació sindical Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT) i Comissions Obreres de Catalunya de l'Hàbitat (CCOO Hàbitat).

Article 2. *Àmbit Territorial*

Aquest Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball compresos dins del seu àmbit funcional i que estiguin situats a la província de Barcelona, tot i que el domicili social de l'empresa a la qual pertanyin estigui situat fora d'aquest àmbit provincial.

Article 3. *Àmbit Funcional*

Aquest Conveni s'ha d'aplicar a totes les empreses del sector: tallers de tintoreria, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba, tant en les establertes, com en les que amb posterioritat a l'entrada en vigor del Conveni s'hi incloguin.

S'entendrà que estan incloses en aquest àmbit aquelles en que es donin aquestes dues condicions:

1. Que els serveis oferts vagin destinats a entitats no mercantils o al detall.
2. Que si ofereixen els seus serveis a entitats mercantils, la maquinària de rentat aquós instal·lada no sobrepassi, en conjunt, una capacitat de càrrega superior al 300 Kg.
3. Que la seva activitat no estigui afectada per cicles estacionals de temporada. En cas d'estar afectada per dits cicles, s'entendrà que li és d'aplicació el Conveni, sempre que la mitjana anual sigui inferior a 15 treballadors/res en plantilla.

Per a determinar si una empresa està dins de l'àmbit d'aquest conveni, es tindrà en compte la mitjana dels dotze últims mesos previs a la sol·licitud, amb independència de la part sol·licitant inclosa l'administració.

Article 4. *Àmbit Personal*

Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional d'aquest, i a les persones treballadores que voluntàriament prestin els seus serveis retribuïts per compte d'altre i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altre persona, física o jurídica, anomenada ocupador o empresari. Fins i tot els de nova contractació, han d'estar adscrits a un dels llocs de treball previstos en el Conveni, percebran el seu salari i gaudiran dels mateixos drets i deures que la resta de personal del mateix lloc de treball.

Aquestes disposicions no podran ser modificades per pactes inferiors ni per contractes individuals i únicament poden ser derogades per altres Convenis.

Article 5. *Àmbit Temporal*

El Conveni entra en vigor el dia de la seva publicació al BOPB, i la seva durada serà de l'1 de gener de 2025 fins el 31 de desembre de 2025.

Article 6. *Duració, Denúncia i Revisió Salarial*

La durada d'aquest Conveni és fins al 31 de desembre del 2025 i es prorrogarà d'any en any per tàcita reconducció si no hi ha cap denúncia de les parts implicades, amb dos mesos d'antelació, i es manté vigent tot el seu contingut mentre no sigui substituït per un altre conveni. La denúncia es farà entre els 120 dies i els 90 dies abans de la finalització de la vigència del conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 7. *Garantia Ad Personam*

Es respecten les situacions personals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni, i es mantenen estrictament ad personam.

Article 8. *Vinculació a la Totalitat*

Si l'autoritat laboral competent no aprova algun dels punts del Conveni, aquest quedarà sense efecte, i s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut.

Article 9. *Comissió Paritària*

En compliment del disposat en l'article 85.3 e) de l'Estatut dels Treballadors, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni, una comissió paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i uns altres 4 representants de la part social signants, tots ells, del present Conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser informada i notificada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta comissió consistirà en que, les discrepàncies o queixes així com les altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que un cop rebut l'escrit, es reunirà i en un termini màxim de 7 dies, a comptar des de la recepció de l'escrit, resoldrà.

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

S'estableix com a domicili per a les comunicacions a la Comissió Paritària el següent:

- Carrer de Floridablanca 66-68, local 2 de Barcelona (08015)

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.
- b) Intercedir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmeses, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació en el que fa referència a la ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les diverses oportunitats, seguin les recomanacions de d'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Per solucionar les discrepàncies que pogueren sorgir en el si de la citada comissió, i en base a les previsions contingudes en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL SEGON **Règim de Treball**

Article 10. *Organització del Treball*

La organització del treball es facultat exclusiva de la direcció de l'empresa que informará als comitès, als delegats i a les seccions sindicals.

Article 11. *Període de Prova*

El període de prova per al personal no podrà ser superior als següents límits:

- Dos mesos per al personal tècnic.
- Dos mesos per a la resta de personal amb contracte indefinit.
- Quinze dies per a la resta de personal amb altre tipus de contracte.
- Tres mesos per als aprenents.

Article 12. *Treball de Lloc i/o Especialitat Superior*

Totes les persones treballadores estan obligats a efectuar els treballs que l'empresa els ordeni, d'acord amb les necessitats de producció, sempre que aquests no es puguin considerar vexatoris. Quan una persona treballadora realitzi treballs d'especialitat superior a la seva, haurà de percebre, durant el temps de la seva prestació, la remuneració que correspongui al lloc de treball al qual quedi adscrit circumstancialment. Si aquestes tasques tenen una continuïtat superior a tres mesos de durada, la persona treballadora té el dret que se li confirmi i classifiqui en aquesta especialitat, tot això sense perjudici del que es disposa en l'article 39 del ET

CAPÍTOL TERCER **Jornada de Treball,** **Vacances i Permisos**

Article 13. *Jornada de Treball*

La jornada laboral establerta a les persones treballadores afectades per aquest Conveni serà de 40 hores setmanals. Excepcionalment, i atenent-se a criteris d'estacionalitat i climatologia, es podrà establir un número diferent d'hores setmanals, sempre i quan no excediren en còmput anual les 1.800 hores.

Des de la data de publicació d'aquest Conveni en el BOPB, el treball en dia festiu serà recompensat amb una prima de conformitat amb l'annex I, durant la vigència d'aquest conveni. En cap cas, es podrà realitzar més de 9 hores ni menys de 6 hores ordinàries de treball.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent, hi haurà com a mínim 12 hores.

Les persones treballadores tindran dret a un descans mínim setmanal, acumulables per períodes de fins 14 dies, de dia i mig ininterromput. Per això, les empreses interessades i els representants legals de les persones treballadores emetran un informe amb la petició detallada de tal circumstància a la Comissió Paritària, la qual, en el termini màxim de quinze dies, emetrà el corresponent dictamen i autorització si correspon.

- Registre de jornada i control horari

Les empreses procediran a l'establiment d'un sistema de control horari en el que de forma fidedigna es reflecteixi la jornada diària de la persona treballadora i en el que, almenys, s'inclougi l'inici i la finalització o sortida del treball.

El sistema utilitzat en cap moment atemptarà contra el dret de les persones treballadores a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i als drets digitals reconeguts a la normativa vigent.

Amb caràcter mensual, es posarà a disposició de la persona treballadora amb tot el detall necessari per a la seva comprensió del control horari efectuat. En el supòsit de que no es trobés conforme amb el mateix, podrà efectuar la reclamació oportuna davant el departament corresponent de l'empresa, sense perjudici de les accions legals que pogueren interposar al respecte.

Amb caràcter mensual, la representació legal de les persones treballadores tindrà a la seva disposició la mateixa informació que la rebuda per les persones treballadores de forma individual, així com la totalització de les hores de treball efectuades mensualment per cada un d'ells.

Article 14. *Jornada Intensiva o Continuada*

El personal que treballi en jornada intensiva o continuada superiors 4 hores, té dret a quinze minuts diaris de descans. En el cas de que la jornada sigui igual o superior a 6 hores, aquest descans serà de 20 minuts. Aquests minuts de descans, tindran la consideració de treball efectiu per al còmput de la jornada.

En el període d'estiu, sempre que sigui possible, les empreses establiran la jornada intensiva o continuada de treball des del 15 de juny fins al 15 de setembre, ambdós inclosos.

Article 15. *Vacances*

Tot el personal afectat per aquest Conveni té dret a 31 dies naturals de vacances. Les empreses podran dividir el període de vacances de manera que es realitzin, com a mínim, 21 dies naturals consecutius durant el període d'estiu, i la resta de dies s'han de distribuir de comú acord entre empresa i les persones treballadores, sempre i quan l'empresa no tingui destinat un període concret de tancament per a les vacances.

El personal que ingressi o cesi en el transcurs de l'any se li computarà de forma proporcional al temps treballat.

El calendari de vacances s'haurà de confeccionar el primer trimestre de l'any, de tal forma que les persones treballadores coneguin les dates de vacances amb una antelació mínima de dos mesos a l'inici de les mateixes.

L'elecció dels torns de vacances es realitzarà mitjançant un sistema rotatori, de forma que la persona treballadora que un any tria en primer lloc, no ho farà l'any següent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa al referit en el paràgraf anterior, coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància 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 dit precepte li correspondria, al finalitzar el període de suspensió, tot i que hagi finalitzat l'any natural a que correspon.

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

Article 16. *Permisos Retribuïts*

La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels següents motius i per el següent temps:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b) 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 per consanguinitat de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi el cuidat efectiu d'aquesta.

Aquest permís es podrà gaudir-se per part de la persona treballadora de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant fins a la finalització de la mateixa.

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

d) Un dia per trasllat de domicili habitual i 2 dies en el cas que la persona treballadora hagi de desplaçar-se més de 75 km.

e) Cada persona treballadora tindrà 1 dia retribuït per assumptes propis i per any natural, que es concedeix perquè la persona treballadora pugui efectuar les gestions que es relacionen seguidament i que no admeten delegació coincidint amb el seu horari laboral.

- Obtenció o renovació del DNI.
- Obtenció o renovació del permís de conduir.
- Visites a notaris per a gestions pròpies.
- Enterraments

Aquest dia ha d'avisar-se amb una antelació mínima de 7 dies, excepte per a enterraments que serà el dia anterior.

f) Per a realitzar les funcions sindicals o representació de les persones treballadores en els termes legals establerts a l'efecte.

g) Per al temps indispensable per a la realització d'exàmens, previ avís i justificació dels mateixos a l'empresa, quan la persona treballadora cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic oficial o de capacitació professional.

h) La persona treballadora, previ avís i posterior justificació, tindrà dret a permisos retribuïts de com a màxim 16 hores anuals per assistir a visites mèdiques del metge de la pròpia persona treballadora o per acompanyar ascendents o descendents menors de 14 anys, que conviu amb ells, així com per acompanyar familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat a visites mèdiques, tractaments oncològics o proves mèdiques que requereixin d'aquest, sempre que la assistència es presenti a través dels serveis sanitaris del Servei Públic de la Salut i sanitat privada. El gaudi d'aquest permís haurà de preavisar-se amb un mínim de 24 hores i serà necessària una justificació posterior.

i) Cada persona treballadora tindrà 1 dia retribuït per assumptes propis sense justificació, i aquest dia s'ha de avisar amb una antelació mínima de 7 dies.

j) Per al temps indispensable, per a complir amb el deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprés l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una normativa legal o convencional un període determinat haurà d'atenir-se al que aquesta disposi en quant a duració de l'absència i compensació econòmica. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut a més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar a la persona treballadora a la situació d'excedència regulada en l'article 46.1 de ET. En cas de que la persona treballadora, per al compliment del deure o compliment del càrrec, rebi una indemnització, s'ha de descomptar l'import del salari al que tingui dret a l'empresa.

k) Per el temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part i, en casos d'adopció, guarda amb finalitat d'adopció o acollida, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració de idoneïtat, sempre, en tots els casos, que s'hagin de realitzar dins la jornada de treball.

l) En el supòsit de de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, de acord amb l'article 45.1.d) ET, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que es podrà dividir en dues fraccions, per a atendre a la criança de la persona menor de 9 mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Quan el permís s'acumuli en jornades complertes, el número de jornades a gaudir serà el resultat de dividir la 1 hora per cada dia laboral que resta fins a la data en la que el menor compleixi 9 mesos per la jornada diària de la persona treballadora. La xifra resultant d'aquesta divisió serà el número de dies laborables acumulats que s'han de reconèixer a la persona treballadora que opti per activar aquesta modalitat.

m) 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 a que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies al any, aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu de l'absència.

n) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir al mateix, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu o imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el justificaren, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos en l'article 47.6 del ET. Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permetin es seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a l'efecte de llicències que una parella de dret.

S'entendrà com a parella de fet, el disposat en els articles 234-1 i 234-2 de la Secció Primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona y la família establint tres supòsits:

- Convivència de més de 2 anys ininterromputs.
- Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.
- Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

Article 17. *Permisos No Retribuïts*

Els permisos establerts en l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors es podran ampliar, en funció de las circumstàncies i si existeix desplaçament de més de 75 Km., en 3 dies de permís no retribuït i amb la possibilitat de recuperació, sempre de comú acord entre empresa i la persona treballadora.

CAPÍTOL QUART Condicions Econòmiques

Article 18. *Salari Base Conveni*

Es considera salari base conveni el que es determina a la taula de retribucions de l'annex. Es percebran també els diumenges i festius.

Per a l'any 2025 s'aplicaran les taules salarials de l'annex I amb efectes d'1 de gener de 2025.

Les retribucions a que es fa referència en aquest conveni estan fixades per a una jornada laboral completa. La persona treballadora que tingui establert un règim laboral de part de jornada, percebrà les retribucions indicades en proporció a la jornada completa corresponent al seu lloc de treball.

Com a norma, el pagament de salaris s'efectuarà mensualment, podent les empreses pagar en efectiu, xec, transferència o qualsevol altre modalitat mitjançant entitat bancària, no donant dret al treballador/a a absentar-se del treball per al cobrament de les seves retribucions.

Article 19. *Període de Càmput i Liquidació del Concepte Anterior*

El salari base conveni es liquidarà mensualment i es multiplicarà la base diària per 30,4.

Article 20. *Plus de Assistència*

Les empreses afectades per aquest Conveni acreditaran un plus de assistència especial, cotitzable a la Seguretat Social de 5,74€ per dia de treball per a l'any 2025. Aquest plus d'assistència es percebrà pels dies d'assistència al treball. Aquest plus també es percebrà els dies laborables de vacances.

Article 21. *Plus de Antiguitat*

La quantia del complement d'antiguitat salarial serà del 7% del salari mínim interprofessional vigent en cada moment per a cada quinquenni fins el límit màxim de quatre quinquennis.

Article 22. *Gratificacions Extraordinàries*

El personal afectat per aquest Conveni gaudeix de dues pagues extraordinàries al juny i desembre, a raó del salari base conveni mensual, establert en cada categoria a l'annex d'aquest Conveni, més l'antiguitat que li correspongui.

El personal que hagi ingressat en el transcurs de l'any o que cessi durant aquest, les percebrà a prorrateig, segons el temps treballat després de cada data d'acreditació. Ambdues pagues s'han de fer efectives respectivament, com màxim el 15 de juny i el 22 de desembre de cada any, essent les dates d'acreditació respectivament de l'1 de juny al 31 de maig i de l'1 de desembre al 30 de novembre.

Article 23. *Hores Extraordinàries*

Únicament es poden fer hores extraordinàries en cas de necessitat, de comú acord entre les parts i no es poden sobrepassar els límits legals vigents. La direcció de l'empresa ha de procurar solucionar la sobrecàrrega de treballs de temporada mitjançant contractació temporal en atur, en lloc de recórrer a les hores extraordinàries.

En cas de realització d'hores extraordinàries, aquestes es compensaran amb descans equivalent dins dels quatre mesos següents a la seva realització si això és operativament possible o, si no, abonades al mes següent a la seva realització al valor de l'hora ordinària de treball.

CAPÍTOL CINQUÈ **Salut Laboral en el Centre de Treball**

Article 24. *Salut Laboral i Medi Ambient*

Els representants de les persones treballadores o, si no n'hi ha, les persones treballadores, han de ser informades de les decisions respecte a la introducció de noves tecnologies, la modificació de sistemes productius o l'adquisició de maquinària o equips que puguin tenir incidència en la salut i la seguretat de la persona treballadora i l'impacte sobre el medi ambient.

Article 25. *Prevenió de Riscos Laborals*

Se estarà al disposat a la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i disposicions que la desenvolupin.

Article 26. *Complement de Prestacions Econòmiques*

Les empreses complementaran fins el 100% del salari real la prestació econòmica per accident de treball o malaltia professional. En aquest últim cas, si legalment es determinés per part de l'autoritat competent.

El mateix benefici que s'ha expressat, serà d'aplicació en el cas de malaltia durant els primers dos mesos que hagin requerit algun període d'hospitalització.

Article 27. *Maternitat/Paternitat*

En matèria de maternitat, paternitat, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, s'estarà al disposat en la legislació vigent.

Article 28. *Roba de Treball*

Les empreses lliuraran en dipòsit, dos equips de treball al ingressar a l'empresa, de tal forma que, les persones treballadores disposin sempre de "quita i pon". Cada any es lliurará al menys un joc, sense que per causes alienes a la voluntat de la persona treballadora sigui necessari reposar alguna peça fruit d'un deteriorament i/o trencament. Es consideren uniformes i distintius, les peces i efectes d'ús personal que la persona treballadora ha d'utilitzar de forma obligatòria.

CAPÍTOL SISÈ Drets i Garanties Sindicals

Article 29.

Es reconeixen als delegats i membres del Comitè d'empresa els drets, les garanties i les funcions que estableix la Llei i les següents facultats:

- Assegurar el compliment de les normes laborals, seguretat i higiene en el treball i de la Seguretat Social vigents, i advertir la direcció de l'empresa de les possibles infraccions i exercitar en el seu compliment.
- Informar en els expedients administratius de classificació professional.
- Ser informats dels llocs de treball que l'empresa pensi cobrir, així com dels nous contractes.
- Ser informats i consultats de les mesures que afectin les persones treballadores entre les quals hi ha:
 - Reestructuració de la plantilla.
 - Traslats totals o parcials de l'empresa.
 - Introducció de nous sistemes de treball.
- Proposar a l'empresa totes les mesures que considerin adequades en matèria d'organització de la producció o millores tècniques.

Igualment, es reconeixen els drets i les garanties que la llei estableix actualment, com també les noves disposicions que puguin derivar durant la vigència d'aquest Conveni.

Les empreses han de tenir taulers d'anuncis en llocs visibles a cada centre de treball per a la difusió dels materials informatius dels delegats, membres de Comitè d'empresa i seccions sindicals

CAPÍTOL SETÈ Modalitats de Contracte

Article 30.

Les modalitats de contracte seran les que en tot moment estableix la legislació vigent.

CAPÍTOL VUITÈ Codi de Conducta Laboral

Article 31. *Principis d'Ordenació*

Les presents normes de codi de conducta laboral persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per a la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/res i empresaris/ries.

Les faltes, sempre que constitueixin un incompliment contractual culpable de la persona treballadora, podran ser sancionades per la Direcció de l'empresa d'acord amb la graduació que s'estableix en el present capítol.

Tota falta comesa per les persones treballadores es classificarà en lleu, greu o molt greu.

La falta, sia quina sia la seva classificació, requerirà comunicació escrita i motivada de l'empresa a la persona treballadora.

La imposició de sancions per faltes molt greus, serà notificada als representants legals de les persones treballadores, si n'hi hagués.

Assetjament sexual, tota persona té dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels articles 10.1, 14 i fonamentalment pel article 18.1 de la Constitució Espanyola.

Article 32. *Gradació de Faltes*

1. Es consideraran Faltes Lleus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball, fins a tres ocasions en un mes, per un temps total inferior a vint minuts.
- b) La no assistència injustificada al treball d'un dia en el període d'un mes.
- c) La no comunicació, amb l'antelació prèvia deguda, de la no assistència al treball per causa justificada, a no ser que s'acrediti l'impossibilitat de la notificació.
- d) L'abandonament del lloc de treball, sense causa justificada, per breus períodes de temps, i sempre que no hagués causat risc a la integritat de les persones o de les coses; en aquest cas, podrà ser qualificat, segons la gravetat, com falta greu o molt greu.
- e) La desatenció i falta de correcció en el tracte amb el públic, quan no perjudiquin greument la imatge de l'empresa.
- f) Els descuits en la conservació del material que es tingués a càrrec o fos responsable, i que produeixi deterioraments lleus del mateix.
- g) L'embriaguesa no habitual en el treball.

2. Es consideraran Faltes Greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o sortida del treball, fins a tres ocasions en un mes, per un temps total de fins a seixanta minuts.
- b) La no assistència injustificada al treball de dos a quatre dies, durant el període d'un mes.
- c) L'entorpiment, l'omissió maliciosa i el falsejament de les dades que tinguessin incidència a la Seguretat Social.
- d) La simulació de malaltia o accident, sense perjudici del previst a la lletra d) del número 3.
- e) La suplantació d'altre persona treballadora, alterant els registres i controls d'entrada i sortida al treball.
- f) La desobediència a les ordres i instruccions de treball, inclòs les relatives a les normes de seguretat i higiene, així com la imprudència o negligència en el treball, si no és que d'elles es derivessin perjudicis greus per a l'empresa, causaren avaries a les instal·lacions, maquinàries i, en general, béns de l'empresa, o comportessin risc d'accident per a les persones, en aquest cas, seran considerades com faltes molt greus.
- g) La manca de comunicació a l'empresa del desperfectes o anomalies observats en el útils, eines, vehicles i obres al seu càrrec, quan s'hagués derivat un perjudici greu a l'empresa.
- h) La realització, sense l'oportú permís, de treballs particulars en el transcurs de la jornada laboral, així com la utilització d'útils, eines, maquinària, vehicles i, en general, béns de l'empresa, per als que no estiguessin autoritzats o per a usos aliens als del treball encomanat, fins i tot, fora de la jornada laboral.
- i) El quebrantament o la violació de secrets d'obligada reserva, que no produeixin greu perjudici per a l'empresa.

- j) L'embriaguesa habitual en el treball.
- k) La falta d'higiene i neteja personal, quan pugui afectar al procés productiu o a la prestació del servei, i sempre que, prèviament, hagués mediat l'oportuna advertència de l'empresa.
- l) L'execució deficient dels treballs encomanats, sempre que d'això esdevingui perjudici greu per a les persones o les coses.
- m) La disminució del rendiment normal en el treball, de manera no repetida.
- n) Les ofenses de paraula proferides o d'obra comeses, contra les persones, dins del centre de treball, quan tinguin una acusada gravetat.
- o) La reincidència en la comissió de cinc faltes lleus, tot i que sigui de diferent naturalesa, i sempre que hagués mediat sanció distinta de l'amonestació verbal, dins d'un trimestre.

3. Es consideraran com Faltes Molt Greus:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball, en deu ocasions en el transcurs de sis mesos, o en vint dies en el transcurs d'un any, degudament advertida.
- b) La no assistència injustificada al treball, en el transcurs de tres dies consecutius o cinc alterns, en el període d'un mes.
- c) 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 qualsevol altre persona, dins de les dependències de l'empresa.
- d) La simulació de malaltia o accident, o la prolongació de la baixa per malaltia o accident, amb la finalitat de realitzar qualsevol treball per compte propi o aliè.
- e) El quebrantament o violació de secrets d'obligada reserva, que produeixin greu perjudici per a l'empresa.
- f) L'embriaguesa habitual o toxicomania, si repercuteix negativament en el treball.
- g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.
- h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i) La no observació dels serveis de manteniment en cas de vaga.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels que desenvolupen funcions de comandament.
- k) L'assetjament sexual.
- l) La reiterada no utilització dels elements de protecció en matèria de seguretat i higiene, degudament advertida.
- m) Les derivades dels apartats 1.d) i 2.l) i n) del present article
- n) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes greus, considerant com tal aquella situació en la que, amb anterioritat al moment de la comissió del fet, el/la treballador/a hagués estat sancionat dos o més vegades per faltes greus, encara que siguin de distinta naturalesa, durant el període d'un any.

Article 33. Sancions

Les sancions màximes que es podran imposar per la comissió de les faltes anomenades en l'article anterior, són les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o escrita, i suspensió de feina i sou de fins a dos dies.
- b) Per falta greu: suspensió de feina i sou de tres a catorze dies.
- c) Per falta molt greu: suspensió de feina i sou de catorze dies a un mes, trasllat a centre de treball de localitat distinta durant un període de fins un any, i acomiadament disciplinari.

Les anotacions desfavorables que com conseqüència de les sancions imposades, poguessin fer-se constar en els expedients personals, restaran cancel·lades al complir-se els terminis de deu, vint o seixanta dies, segons es tracti de faltes lleus, greus o molt greus respectivament.

CAPÍTOL NOVÈ Varis

Article 34. *Tribunal Laboral de Catalunya*

Les part signants del present Conveni, en representació dels treballadors/res i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals, de índole col·lectiva o plural que es poguessin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències del nomenat Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, als efectes de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social. El tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmeses de comú acord entre les parts en aquelles matèries previstes en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, es derivarà als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya en funció de la seva normativa. En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, davant de la Comissió de Mediació del TLC.
- Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del TLC en la mencionada matèria.

Article 35. *Dret Supletori*

En tot el no previst en aquest Conveni col·lectiu, s'estarà al què disposin les Lleis i demés normes de caràcter general, en quant siguin aplicables a les relacions referides en aquest Conveni

Article 36. *Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball*

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà modificar per les empreses adscrites a aquest Conveni les matèries que es detallen a continuació, sempre que concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i segons el procediment establert en aquest article.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

L'empresa que vulgui procedir a la inaplicació d'alguna d'aquestes matèries, haurà d'obrir un període de consultes amb els representants legals de les persones treballadores a l'empresa que tindrà una duració màxima de 15 dies, havent d'acreditar suficientment en aquest període de consultes, les causes i els motius que justifica la inaplicació.

A les empreses en les que no es disposi de representació legal de les persones treballadores, seran els sindicats majoritaris signants d'aquest conveni els que assumiran la representació de les persones treballadores o, a elecció de les persones treballadores afectades, una Comissió escollida democràticament per ells conforme a la legislació vigent.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives al·legades per l'empresa. En cas d'acord a la mateixa empresa, ambdues parts notificaran l'Acord a la Comissió Paritària del conveni i a l'Autoritat Laboral.

Es el cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la Comissió Paritària del conveni, la qual disposarà d'un termini màxim de set dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància hagués estat comunicada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió o en el cas de persistir el desacord després de la finalització del tràmit davant la Comissió Paritària, les parts es sotmetran als procediments de conciliació i/o mediació i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, al procediment d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. L'acord substitutori de les condicions inaplicades del Conveni, haurà de concretar les noves condicions a aplicar a les persones treballadores de l'empresa i la vigència de la inaplicació, la qual no podrà prolongar-les més enllà del moment en que sigui aplicable un nou conveni.

Article 37. Igualtat de Tracte i No Discriminació

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

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directe o indirecte per raó de sexe i especialment les derivades de naixement de fills, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en que es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que un altra en situació comparable.
- Es considera discriminació indirecta per raó de sexe en que un disposició, criteri o pràctica aparentment neutre, posi a la persona d'un sexe en desavantatjat particular respecte a les persones del l'altre, llevat que puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin necessaris i adients.

Article 38. Mesures Específiques per a Prevenir l'Assetjament Sexual i Moral i Protocol d'Actuació en l'Àmbit de les Empreses

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

S'entén per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament realitzat de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directa o indirectament un menyspreu o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament en l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual de la persona treballadora.

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, això com l'assetjament moral i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que pogueren formular els qui hagin estat objectes del mateix.

Article 39. Igualtat Retributiva

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball de igual valor, la mateixa retribució satisfeta directa o indirectament, qualsevol quina sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe en cap dels element o condicions d'aquella.

Per aquest motiu, les empreses estaran obligades a portar un registre de valors mitjans dels salaris, dels complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, disgregats per sexes i distribuïts per grups professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

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

Quan en una empresa amb almenys 50 persones treballadores, el pro mig de les retribucions de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les del l'altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 40. *Desconnexió Digital*

Les persones treballadores tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar.

Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran a la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar.

Les empreses, prèvia audiència dels representants de les persones treballadores, elaborarà una política interna dirigida a les persones treballadores, incloses les que ocupen llocs directius, en la que definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica. En particular es preservarà el dret a la desconnexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili del empleat vinculat al us amb fins laborals d'eines tecnològiques.

Article 41. *Igualtat Real i Efectiva de les Persones Treballadores LGTBIQ+*

- Mesures Planificades

Les empreses a partir de l'entrada en vigor del present conveni hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+ de conformitat amb el RD1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses

- Accés a la feina

Les empreses contribuiran a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, especialment mitjançant una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre aquesta formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present Conveni.

En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un procés adequat de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

- Classificació i promoció professional

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat al present conveni, no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. De detectar alguna incidència o discriminació sobre això, la Comissió Paritària serà la competent per donar-hi solució.

- Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ a l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent als comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb hauran de contenir són:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa, si escau, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans a l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

- Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives

L'empresa ha de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIQ+fòbics, especialment, a través dels protocols davant l'assetjament i la violència a la feina.

- Permisos i beneficis socials

Els permisos retribuïts i millores socials són aplicables a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGTBIQ+. Dins de les millores socials s'inclou l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb una atenció especial a les persones trans.

- Règim disciplinari.

Seràn faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present Conveni.

- Faltes lleu
 - Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- Faltes greu
 - La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.
- Faltes molt greu
 - Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere
 - La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.
 - Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinat a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

- Protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGTBIQ+
 - Composició: La comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.
 - Formació: Per formar part de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser com a mínim deu hores formatives.
 - Incompatibilitat: No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la comissió d'atenció o per la pròpia persona afectada.
 - Termini: La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per a la seva presentació.
- Funcions de la comissió d'atenció:
 1. Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
 2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb allò establert en aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pugui tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar la col·laboració que se li requereixi per part de la Comissió.
 3. Recomana i gestionar al departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
 4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins l'àmbit de l'empresa.
 5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
 6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
 7. Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.
- Principis
 - Confidencialitat: les persones intervinents en el procediment han de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de sigil respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió no es podrà divulgar fora de l'àmbit estricte de la comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
 - Diligència i agilitat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.
 - Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

○ Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les mateixes condicions, si la víctima així ho sol·licita.

○ Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

- Procediment

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia mitjançant un escrit dirigit a la Comissió d'atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i les actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions tindrà en compte les pautes següents:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o la que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la investigació.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la recerca
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en què s'indicaran les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les mesures següents:
- Mitjanes disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, la sanció i la graduació laborals.
- Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.
- La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant, a la persona denunciada, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés.

Si de recerca practicada es dedueix la concurrència d'indisidències d'assetjament, l'empresa adopta altres mesures complementàries, com ara:

- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

- Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la comissió d'atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de Seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Disposició Addicional

La mesa negociadora del Conveni, delega en la Comissió Paritària del mateix, que es nombri a l'efecte, el concernent a l'adequació de les taules salarials i la revisió de les mateixes, durant el període de vigència.

Disposició Transitòria

Ambdues parts acorden que els endarreriments que les persones treballadores acreditin per l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, seran abonats, el més tard, al final del mes següent a la publicació del mateix en el BOPB del present Conveni.

(Continua a la pagina següent)

ANNEX I
TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2025

Puesto de trabajo	Salari Dia	Salari Mes	Assistència Dia	Assis. Mes	Total Mes	Total Anual
Director Tècnic	45,62	1.386,84	5,74	143,52	1.530,36	21.425,04
Encarregat General	43,16	1.312,06	5,74	143,52	1.455,80	20.381,20
Cap de Secció	42,10	1.279,84	5,74	143,52	1.423,36	19.927,04
Personal Administratiu						
Cap Administratiu	37,50	1.140,00	5,74	143,52	1.283,52	17.955,28
Oficial Administratiu	35,53	1.080,11	5,74	143,52	1.223,63	17.130,82
Auxiliar Administratiu	35,26	1.071,90	5,74	143,52	1.215,42	17.016,30
Personal Operatiu						
Oficial 1ª	35,53	1.080,11	5,74	143,52	1.223,63	17.130,82
Especialista	35,26	1.071,90	5,74	143,52	1.215,42	17.016,30
Treball en festiu	40,00					

Barcelona, 30 de setembre de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada