

RESOLUCIÓ 29 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Materials de Construcció de la província de Barcelona pels anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08000745011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Materials de Construcció de la província de Barcelona pels anys 2025-2026, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per la Asociación Nacional de Distribuidores de Cerámica i Material de Construcción – ANDIMAC-) i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats UGT i CCOO, el dia 28 de juliol de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 de Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de Materials de Construcció de la província de Barcelona pels anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08000745011994), 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.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DEL COMERÇ DE MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2025-2026

Article 1. Àmbit

El present Conveni col·lectiu és aplicable a tots els centres de treball ubicats a Barcelona i la seva província, encara que l'empresa o el seu titular radiqui en una altra de diferent, l'activitat principal de la qual sigui el comerç de:

- Ciments, Calçs i Guixos.
- Fibrociments i altres productes derivats del ciment.
- Taulells i altres revestiments i paviments ceràmics similars.
- Sanejament.
- Maquinària i eines de construcció.

Article 2. Durada

El termini de durada d'aquest Conveni col·lectiu es des del dia 1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de l'any 2026.

El present Conveni comença a tenir validesa des del moment de la signatura del mateix per part dels representants sindicals i empresarials, entrant en vigor amb efectes retroactius del dia 1 de gener de 2025, amb independència de la seva publicació en el butlletí oficial corresponent. Es considerarà prorrogat tàcticament per anys successius, excepte denúncia en forma, de qualsevol de les parts, durant els 30 dies últims a la seva finalització o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Article 3. Determinació de les Parts

Són parts signatàries del present Conveni, d'una part l'Asociación Nacional de Distribuidores de Cerámica y Materiales de Construcción (ANDIMAC), i d'un altra la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconeixent-se mútuament legitimitat per negociar el present conveni.

Article 4. *Legislació Supletòria*

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori i en el no previst en el mateix, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, així com les altres disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 5. *Classificació Professional*

- Condicions Generals

1. Normes Generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, desglossat en àrees funcionals, per la interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar els treballadors. Aquests grups s'estructuren en els nivells salarials de l'annex I del present Conveni.

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

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin pròpies de llocs de treball classificats en Grups Professionals inferiors, i ocasionalment superiors.

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

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

- Factors de Valoració

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

a) Coneixement

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

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

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

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

b) Iniciativa

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

c) Autonomia

Factor per la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen

d) Responsabilitat

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

e) Comandament

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

f) Complexitat

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

2. Formació i Desenvolupament professional.

Quan se li requereixi al treballador realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents a les quals habitualment realitzava, això s'efectuarà sense detriment de la seva formació i desenvolupament professional.

3. Garanties Funcionals.

La distribució dels grups professionals es realitzarà en 3 àrees funcionals: Comercial, Administració i Logística-Serveis. La mobilitat entre les àrees funcionals per a cadascun dels grups professionals no tindrà limitació alguna.

4. Grups Professionals.

○ Grup Professional I

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

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

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

✓ Àrea funcional d'Administració:

– Titulats de grau mitjà.

○ Grup Professional II

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

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

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

✓ Àrea funcional Comercial:

- Cap de Vendes.
- Cap de Compres.

✓ Àrea funcional Administració:

- Cap d'Administració.
- Cap de personal.

✓ Àrea funcional de Logística-Serveis:

- Encarregat General.

○ Grup Professional III

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

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

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

✓ Àrea funcional Comercial:

- Cap de Zona.
- Encarregat de Sucursal o Establiment.
- Cap Secció.

✓ Àrea funcional Administració:

- Secretària/o de Direcció.
- Comptable.
- Cap Secció Administrativa.

✓ Àrea funcional de Logística-Serveis:

- Encarregat Magatzem.
- Cap de Secció de Serveis.

○ Grup Professional IV

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

Formació: Titulació de cicle formatiu de grau mitjà o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en l'acompliment de la professió.

Aquest grup professional es divideix en el Grup IV i Grup IV bis.

El Grup IV inclou les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

- ✓ Àrea funcional Comercial:
 - Visitador i Promotor.
 - Viatjant i corredor plaça.
 - Dependent 1^a.
 - Dependent 2^a.
- ✓ Àrea funcional Administració:
 - Oficial administratiu 1^a.
 - Oficial administratiu Caixer.
 - Oficial administratiu 2^a.

En el Grup IV Bis s'inclouen les següents especialitats desglossades en les següents àrees funcionals:

- ✓ Àrea funcional de Logística-Serveis:
 - Professional d'Ofici 1^a.
 - Professional d'Ofici 2^a.
 - Aparadorista.
 - Delineant.
 - Dibuixant.
 - Ajudant Tècnic Sanitari.

Els conductors de vehicles que tinguin en propietat el carnet de conduir de la classe C-1 i condueixin un vehicle de l'empresa de 3.500 o més kg de pes brut, seran considerats, a efectes de lloc de treball, com Professional d'ofici de 1^a.

En cas de pèrdua de carnet, l'empresa procurarà reubicar al treballador en un altre lloc de treball de l'empresa amb adequació de la retribució al nou lloc de treball. En cas que no sigui possible, serà motiu de suspensió de contracte, amb pèrdua de tots els drets per el treballador durant la suspensió, fins que recuperi el carnet de conduir.

En cas de retirada temporal de carnet, l'empresa deurà reubicar al treballador en un altre lloc de treball de l'empresa amb adequació de la retribució al nou lloc de treball.

- ✓ Àrea funcional Administració:
 - Oficial administratiu 3^a.
 - Grup Professional V

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

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

Aquest grup professional es divideix en el Grup V i Grup V bis.

En el Grup V s'inclouen les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

- ✓ Àrea funcional Comercial:
 - Ajudant Depenent.

✓ Àrea funcional Administració:

- Telefonista.
- Auxiliar telefonista.
- Auxiliar administratiu/caixa Nivell A
- Auxiliar administratiu/caixa Nivell B

En el Grup V Bis s'inclouen les següents especialitats desglossades en l'àrea funcional:

✓ Àrea funcional de Logística-Serveis:

- Ajudant Aparadorista.
- Ajudant Delineant.
- Ajudant Dibuxant. Peó especialitzat.
- Professional d'Ofici 3ª / Carretiller.
- Peó-Mosso.

○ Grup Professional VI

Criteris generals: Estaran inclosos aquells treballadors que realitzin tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i mínima autonomia, que requereixin esforç físic i/o atenció i que no necessiten de formació específica ni període d'adaptació.

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

En aquest grup professional s'inclouen, a títol orientatiu i/o descriptiu les següents especialitats desglossades en àrees funcionals:

✓ Àrea funcional de Logística-Serveis:

- Conserge.
- Cobrador.
- Vigilant.
- Serè.
- Ordenança. Porter.
- Personal de neteja.

○ Grup Professional VII

Criteris generals: Estan inclosos en aquest grup professional els treballadors que estiguin acompanyats a alguns dels contractes formatius vigents a cada moment, tenint per objecte l'adquisició de la formació teòric-pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o d'un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació.

Així mateix, estaran inclosos en aquest grup professional, aquells treballadors menors de 18 anys que no s'acullin a contractes formatius, desenvolupant tasques senzilles que no requereixin esforç físic ni formació específica. S'exclouen expressament d'aquest grup professional els treballadors contractats en pràctiques.

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

En aquest grup professional s'inclouen, les següents especialitats desglossades en àrees funcionals que, per analogia, són assimilables als següents exemples:

✓ Àrea funcional Comercial:

– Aprenent.

✓ Àrea funcional Administració:

– Aprenent.

✓ Àrea funcional de Logística-Serveis:

– Aprenent.

5. Noves especialitats professionals.

Aquelles noves contractacions que per l'especialitat de les seves funcions no puguin adscriure's a un grup professional determinat segons els nivells salarials de l'Annex I, haurà de realitzar-se consulta a la Comissió Paritària del conveni a l'efecte d'establir la pertinença al grup professional corresponent, i el seu nivell salarial.

Article 6. *Formació Professional*

La representació dels treballadors i de les empreses, són conscients de la necessitat d'avançar conjuntament a un model de professionalització i especialització del sector, on la Formació Professional té un caràcter estratègic davant els processos de canvi econòmic, tecnològic i social.

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

1. Treballar per aconseguir un sector professionalitzat i capacitat.

2. Per a la consecució dels objectius anteriors es crea una Comissió de professionalització del sector de Comerç de Materials de Construcció, les competències de la qual seran.

a) Planificar i desenvolupar un programa de Formació Professional per al sector. Vetllant per que, tant la programació com la impartició de les accions formatives s'ajustin a les necessitats formatives dels treballadors del sector.

b) Entendre de les sol·licituds i impartició dels Cursos de Formació.

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

d) Establir els criteris de vinculació de la formació professional i la seva connexió amb el sistema de classificació

e) Professional.

f) Articular mitjans amb la finalitat d'aconseguir que les accions programades arribin al coneixement del major nombre de treballadors i empreses, alhora que per facilitar la participació de les mateixes.

g) Defensar la identitat i el protagonisme del sector en la societat.

3. La Comissió creada podrà adquirir identitat pròpia, mitjançant Fundació o una altra figura legal que acordin, i en cap cas tindrà ànim de lucre.

4. La Comissió es dotarà d'un reglament de funcionament intern.

A aquest efecte, ambdues parts es comprometen a reunir-se per al desenvolupament d'aquest apartat durant la vigència del present Conveni.

La representació legal dels treballadors tindrà dret a rebre la informació detallada referent a la formació contínua que es realitzi en l'empresa, ja sigui subvencionada o finançada per la pròpia empresa. Així mateix podrà realitzar propostes i pronunciar-se sobre aquells aspectes que creen oportuns relatius a la formació contínua.

Els treballadors amb una antiguitat a l'empresa, d'almenys un any, tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per l'ocupabilitat, vinculada a l'activitat de l'empresa que podran acumular-se per períodes màxims de cinc anys. En el supòsit que per la realització d'un curs de formació, es procedeixi a la acumulació de les hores de formació de més d'un any, i el treballador causi baixa voluntària a l'empresa, o sigui objecte d'un acomiadament disciplinari procedent, amb anterioritat a l'esgotament de tot el crèdit, l'empresa podrà descomptar de la seva liquidació de parts proporcionals, el import hora de les hores consumides en formació i no meritades a la data d'extinció. El import hora a descomptar, resultarà del quocient de dividir el salari brut anual entre la jornada anual.

La representació dels treballadors vetllarà per que en els plans de formació de les empreses, s'incorpori plantilla de tots els nivells i col·lectius, recolzant les subvencions a que es puguin acollir les empreses, podent-se oposar en els casos de manca d'informació o que no es compleixin els criteris bàsics, havent de ser la representació legal dels treballadors un recolzament en la obtenció de les possibles bonificacions, amb l'objectiu de que s'imparteixi el major nombre de formació dins de l'empresa.

Article 7. Ingressos i Períodes de Prova

El personal serà admès d'acord a les normes generals vigents en matèria de contractació.

Les contractacions del personal de nou ingrés, es consideraran sempre provisionals durant un període de prova la durada de la qual és la següent:

a) Per qualsevol que sigui la modalitat de contractació utilitzada, inclosos els contractes de duració determinada del article 15 del ET, sempre i quan la duració inicialment pactada del contracte sigui com a mínim de 6 mesos.

- Grups I, II i III: quatre mesos.
- Grups IV, IV Bis, V, V Bis, VI i VII: dos mesos.

b) En el supòsit que la duració inicialment pactada del contracte sigui inferior a 6 mesos, el període de prova no podrà ser superior a la meitat del temps de duració del contracte temporal inicialment pactat, computant-se el excés per dies sencers, amb els límits següents:

- Grups I, II i III: dos mesos.
- Grups IV, IV Bis, V, V Bis, VI i VII: un mes.

Els períodes de prova es consideren de treball efectiu. En virtut d'això, d'aquests es descomptarà aquelles situacions que de conformitat amb l'establert a l'article 14.3 de l'ET no tinguin aquesta consideració de treball efectiu i que impossibilitin la prestació de serveis, reprenent-se l'esmentat període probatori finalitzada la causa o contingència en qüestió.

Les empreses lliuraran als representants legals dels treballadors, una còpia bàsica dels contractes de treball que celebrin, i els hi notificaran les prorroques dels contractes de treball, en compliment del article 64 del ET en relació al drets de d'informació i participació dels representants dels treballadors en matèria de contractació.

Article 8. Formació en Alternança i Practica Professional

En relació als contractes de formació en alternança i per l'obtenció de practica professional, s'estarà el que disposa l'article 11 del Estatut dels Treballadors, aprovat per Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 8 bis. Ascensos

Els treballadors classificats en l'especialitat de Mosso, una vegada transcorreguts dos anys des del seu ingrés en l'empresa, se'ls reconeixerà l'especialitat de Mosso Especialitzat, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors que tinguin reconeguda l'especialitat de Peó especialitzat, i porti més d'un any a l'empresa amb aquesta especialitat reconeguda, i realitzi les funcions inherents al conductor/a de carretó durant més del 75% de la seva jornada habitual, se li reconeixerà l'especialitat de Professional d'Ofici de 3ª/Carretiller.

Els treballadors classificats en l'especialitat Professional d'Ofici de 3ª/Carretiller, una vegada transcorreguts tres anys ostentant aquesta categoria, se'ls reconeixerà l'especialitat de Professional d'Ofici de 2ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

A partir del 01.01.2026 les persones treballadores classificades en l'especialitat Professional d'Ofici de 2ª Carretiller, una vegada transcorreguts tres anys ostentant aquesta categoria, se'ls reconeixerà l'especialitat de Professional d'Ofici de 1ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors classificats en l'especialitat d'Ajudant Depenent, una vegada transcorreguts tres anys des del seu ingrés en l'empresa, se'ls reconeixerà l'especialitat de dependent de 2ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors classificats en la l'especialitat de dependent de 2ª, una vegada transcorreguts tres anys des del seu ingrés en l'empresa, se'ls reconeixerà l'especialitat de dependent de 1ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors classificats en l'especialitat d'Auxiliar Administratiu Nivell B, una vegada transcorreguts dos anys des del seu ingrés en l'empresa, se'ls reconeixerà l'especialitat d'Auxiliar Administratiu Nivell A, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud. Els treballadors classificats en l'especialitat d'Auxiliar Administratiu/Caixa Nivell A, una vegada transcorreguts tres anys des del seu ingrés en l'empresa, se'ls reconeixerà l'especialitat d'Oficial administratiu 3ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els treballadors classificats en l'especialitat d'Oficial administratiu de 3ª, una vegada transcorreguts tres anys ostentant aquesta categoria, se'ls reconeixerà l'especialitat d'Oficial administratiu de 2ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

A partir del 01/01/2026 les persones treballadores en l'especialitat d'Oficial administratiu de 2ª, una vegada transcorreguts tres anys ostentant aquesta categoria, se'ls reconeixerà l'especialitat d'Oficial administratiu de 1ª, assortint efectes des de la data en què faci la sol·licitud.

Els ascensos d'especialitat per al transcurs de vigència del contracte es consideren de treball efectiu. En virtut d'això, d'aquests es descomptarà aquelles situacions que de conformitat amb l'ET tinguin la consideració de suspensió del contracta, i que impossibilitin la prestació de serveis, reprenent-se l'esmentat període finalitzada la causa o contingència de suspensió de contracta.

Els ascensos de especialitat diferents als recollits en aquest article, i quan així es pacti per escrit, es consideraran sempre provisionals durant un període de prova la durada del qual és la següent:

- Grups I, II i III: quatre mesos.
- Grups IV, IV Bis, V, V Bis, VI i VII: dos mesos.

Un cop superat el període de prova, la antiguitat de la persona treballadora en la nova categoria es comptarà des del inici d'aquest període.

Les vacants que es produeixin a l'empresa es cobriran preferentment per els treballadors o treballadores de l'especialitat professional immediatament inferior, sempre que faci un mínim de 6 mesos que les desenvolupen, per ordre d'antiguitat a l'empresa, si han demostrat la seva capacitat.

Per el cas que la publicació del present Conveni en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, sigui en data posterior al 01.01.2026, aquells treballadors que compleixin amb el requisits d'ascensos pactats en aquest article, disposaran del termini d'un mes des de la data de publicació, per sol·licitar a la Direcció de l'empresa el reconeixement de la categoria d'oficial administratiu de 1ª o Professional d'Ofici de 1ª, amb efectes des de la data de compliment dels requisits.

Article 9. *Contracte Temporal*

El contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció regulat en el apartat 2 de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, tindrà una durada màxima de 12 mesos. En el cas que es concertí per un termini inferior a 12 mesos, podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir d'aquest límit màxim.

A la finalització d'un contracte temporal establert en el article 49.1 c) del ET, el treballador tindrà dret a percebre la indemnització que legalment correspongui.

Els treballadors que en un període de vint-i-quatre mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a divuit mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes de circumstàncies de la producció, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

El que es disposa en aquest apartat no serà aplicable a la utilització dels contractes formatius, de relleu i interinitat.

Article 10. *Contractació de Treballadors amb Discapacitat*

En matèria de persones amb discapacitat, serà d'aplicació allò disposat en el Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, Real Decret 364/2005, de 8 d'abril, i el Decret 86/2015, de 2 de juny, per la Integració Social dels Minusvàlids (LISMI), i l'aplicació de la quota de reserva del 2% a favor de persones amb discapacitat en empreses de 50 o mes persones treballadores, i de les mesures alternatives de caràcter excepcional al seu compliment. Es reconeix l'excepcionalitat als efectes d'allò previst en el article 1.1 del Real Decret 364/2005.

Les persones treballadores que durant la vigència del seu contracte se'ls hi reconegui un grau de discapacitat, podran ser recol·locats en una altra activitat diferent de la de la seva especialitat professional adequada a la seva aptitud, respectant el salari que tinguessin acreditat abans de passar a aquesta situació.

Article 11. *Contractes a Temps Parcial*

L'empresa i el treballador, tant indefinit com temporal, podran assolir un pacte d'hores complementaries, que no podrà excedir del 45% de les hores ordinàries contractades. Sense perjudici de l'anterior, els contractes a temps parcial de caràcter indefinit amb jornada no inferior a 10 hores setmanals de promig en còmput anual, l'empresari podrà oferir en el treballador la realització d'hores complementaries d'acceptació voluntària, no superiors al 15% de les establides per conveni.

En cap cas, la suma de les hores ordinàries i complementaries podran excedir el límit legal de treball a temps parcial definit en l'article 12.1 del ET.

El treballador haurà de conèixer el dia i hora de realització de les hores complementaries amb una antelació mínima de tres dies a la realització efectiva de les mateixes.

Quan durant dos anys consecutius las hores complementaries realitzades superin el 25% de les hores ordinàries contractades donarà lloc a la consolidació d'una part de les mateixes en les següents condicions:

- Es tindrà dret a consolidar el 50% del número d'hores complementaries realitzades durant un període de dos anys consecutius sempre que excedeixin del 25% de les hores ordinàries contractades.

- El càlcul es realitzarà per promig d'hores realitzades durant els dos anys.
- Per que es produeixi la consolidació serà necessari que el treballador o treballadora manifesti la seva voluntat expressa en aquest sentit.

A fi de facilitar la mobilitat voluntària del treball a temps parcial, l'empresa, abans de cobrir les possibles noves contractacions a jornada completa que es puguin produir a l'empresa, prioritzarà l'ampliació de jornada dels treballadors contractats a temps parcial del mateix grup professional, i del lloc de treball a cobrir, informant de l'existència d'aquestes vacants, a fi i efecte que puguin formular sol·licitud voluntària de conversió d'un contracte a temps parcial, en un a temps complet.

En el cas que la cobertura d'aquesta vacant comporti un canvi de centre de treball, no es meritiran cap tipus de compensació per el canvi de centre, incloses les compensacions per quilometratge i dieta a les que fa referència els articles 16 i 26 del present Conveni.

Article 12. Jornada de Treball

Els treballadors afectats pel present Conveni tindran una jornada laboral de quaranta hores setmanals de treball efectiu; amb equivalència en còmput anual a una jornada màxima de 1.780 hores anualas. Els salaris s'estableixen per a jornades completes.

Previ acord entre l'empresa i els representants legals dels treballadors, es podrà establir una distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, respectant en tot caso els períodes mínims de descans diari i setmanal establerts en l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors.

Les festes a més dels diumenges, seran les assenyalades al corresponent calendari oficial i seran considerades com a abonables sense recuperació.

Durant el mes de desembre de cada any, les empreses elaboraran i negociaran amb la representació legal dels treballadors i en defecte d'això amb els treballadors, el calendari laboral anual. El calendari laboral anual inclourà, els torns i horaris dels treballadors, descans setmanal i els festius i diumenges d'obertura autoritzada en els quals les empreses exerceixin la seva activitat comercial. L'empresa haurà d'exposar en el tauló d'anuncis, una vegada confeccionat, el seu calendari anual abans del 28 de febrer de cada any.

En qualsevol jornada superior a 5 hores es disposarà d'un descans de 20 minuts el gaudi del qual dependrà de les necessitats que marqui a tot moment l'activitat de l'empresa, i es considerarà jornada de treball a tots els efectes.

En qualsevol jornada inferior o igual a 5 hores es disposarà d'un descans de 10 minuts el gaudi del qual dependrà de les necessitats que marqui a tot moment l'activitat de l'empresa, i es considerarà jornada de treball a tots els efectes.

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercici una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la seva jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre al menys un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella. Les discrepàncies que puguin sorgir entre les parts, seran resoltes per la jurisdicció social, segons els procediments establerts en el article 139 de la Llei 36/2011, Reguladora de la Jurisdicció Social.

Article 13. Retribucions

Per a l'any 2025 s'estableix un increment del 3% sobre les taules salarials definitives corresponents a l'any 2024, i amb efectes d'1 de gener de 2025, resultant les retribucions a satisfer les que s'estableixen en l'Annex I del present Conveni per a cadascuna de les especialitats professionals que en el mateix es reflecteixen.

Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de desembre 2025 fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1%, amb efecte d'1 de gener de 2026.

Per a l'any 2026, s'estableix un increment del 2,3% aplicable a les taules salarials definitives per l'any 2025 segons el resultat del increment del paràgraf anterior, i amb efectes d'1 de gener de 2026. Un cop definides les taules salarials definitives per l'any 2025, la comissió paritària de conveni es reunirà per confeccionar les taules provisionals per l'any 2026.

Finalitzat l'any 2026, si l'IPC interanual de desembre 2026 fos superior al 2,3%, s'aplicarà un increment addicional màxim de l'1 %, amb efecte d'1 de gener de 2027.

Les retribucions que es reflecteixen en el annex I, es componen d'un salari base de Conveni i d'un complement salarial denominat "plus assistència" a abonar per dia treballat.

El salari base de conveni s'entendrà abonable per set dies a la setmana, mentre que el plus d'assistència es reportarà per sis dies.

Els augments periòdics per temps de serveis en l'empresa consistiran en quadriennis les quanties dels quals es reflecteixen per a cada especialitat, segons la seva data de venciment, en les Taules d'Antiguitats que s'uneixen a aquest Conveni com a annex II.

Article 14. Gratificacions Periòdiques Fixes i Participació en Beneficis

Conforme al que es disposa en l'article 31 de l'Estatut dels Treballadors s'abonaran dues gratificacions anuals, una al desembre amb motiu del Nadal i una altra en el mes de juny.

La paga de març (antiga paga de beneficis) es pagarà dins de l'any següent, podent les empreses prorratejar el seu import en 12 mensualitats.

Cadascuna d'aquestes gratificacions i la paga de març consistiran en l'abonament d'una mensualitat per any, del total percebut amb caràcter regular pel treballador en jornada laboral computant-se a aquests efectes, per excepció, el plus d'assistència.

El personal que ingressi o cessament durant l'any, percebrà la part proporcional que li correspongui segons els temps treballat.

Les empreses, previ acord amb el Comitè d'empresa, Delegats de Personal o treballador afectat, podran pactar el prorrateig de les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal entre les dotze mensualitats.

Article 15. Hores Extraordinàries

Davant la greu situació d'atur existent, i amb l'objecte de fomentar una política social solidària que afavoreixi la creació d'ocupació, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

També respecte als diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

- a) Hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, així com en cas de risc de pèrdua de matèries primeres: realització.
- b) Hores extraordinàries necessàries per comandes imprevistes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti: manteniment, sempre que no puguin ser substituïdes per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment.

Les hores extraordinàries que es realitzin, s'abonaran amb els següents recàrrecs:

Es retribuiran amb un augment del 75% les treballades en dies laborables i amb un 150% les que es realitzin en diumenges, festius i a la nit, entenent-se a aquest efecte com a nocturnes les treballades entre les 22.00 hores i les 06.00 hores del dia següent. Les hores extraordinàries que es treballin en dissabte, després de les 14 hores del mateix, es retribuiran amb un recàrrec del 150%.

Els treballadors, previ acord amb l'empresa, podrà optar per la compensació en temps de descans o la seva retribució econòmica. En cas de compensació en descans, les hores extres treballades en dies laborables es compensaran amb 1h i 45 minuts de descans, i les que es realitzin en diumenges, festius i a la nit, entenent-se a aquest efecte com a nocturnes les treballades entre les 22.00 hores i les 06.00 hores del dia següent, es compensaran amb 2h i 30 minuts de descans. En cas de que no hi hagi acord, es compensaran, el 50% retribuït econòmicament, i el 50% restant amb temps de descans.

De conformitat amb l'article 35.2 del ET les hores extraordinàries que es compensin amb descans dintre dels 4 mesos següents a la seva realització, no computaran per la limitació d'hores extres.

Article 16. *Plus de Transport i Distància*

Els plusos de transport i distància s'unifiquen en un sol abonament a tot el personal per tots dos conceptes. La seva quantia serà la que es reflecteix en el Annex I i II per cadascú dels anys de vigència, i s'abonarà per dia efectivament treballat segons els dies que es treballi a la setmana. L'import del citat plus transporti, s'abonarà íntegrament amb independència de la jornada laboral del treballador, ja sigui temps complet o a temps parcial. D'altra banda, el citat plus transport, tindrà el tractament fiscal i de cotització a la Seguretat Social que la llei determini a cada moment.

Article 16 bis. *Quilometratge*

Durant la vigència del present Conveni, els empleats (venedors, viatjants, corredors, etc.) que per a la realització del seu treball utilitzin vehicle de la seva propietat amb autorització de l'empresa, percebran per quilòmetre recorregut en la labor realitzada la quantitat de 0,28€.

Article 17. *Traslats de Centre*

Sense perjudici del que estableix l'article 40 del ET, les empreses comunicaran a la representació legal dels treballadors, qualsevol canvi de centre de treball de duració superior a 30 dies.

Article 18. *Llicències i Permisos*

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

- a) 15 dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b) 5 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 de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altre persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i requereixi la cura efectiva d'aquesta. En els supòsits d'hospitalització, malaltia greu i intervenció quirúrgica, previ avís i justificació, el permís podrà gaudir-se per part del treballador/a de manera consecutiva o alterna, des del moment que es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització fins a la finalització de la mateixa.
- b bis) 3 dies per defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies
- c) 2 dies per necessitat d'atendre personalment assumptes propis que no admetin demora, prèvia demostració de la urgència i necessitat, i que no puguin realitzar-se fora de la jornada laboral. S'entendrà inclosa en aquest apartat l'assistència a notàries, així com la renovació del permís de conduir excepte causa de pèrdua de punts.

La durada de la llicència en els dos casos anteriors b) i c) serà dels dies indicats si l'interessat ha de traslladar-se a un lloc no situat fora de Catalunya, i de fins a 5 dies si es troba fora d'aquest territori.

- d) Exàmens en Centres Oficials. El temps necessari per a això.

- e) Matrimoni de fills, pare, mare, avis, germans, cunyats, néts i néts polítics del treballador, un dia.
- f) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- g) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprenent l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- h) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legal o convencionalment.
- i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.
- j) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) del ET, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades complertes.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit.

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

k) Es disposaran de 20 hores anuals retribuïdes per, previ avís i justificació, emprar-les en els següents supòsits:

- Quan per raó de malaltia el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic o metge especialista, tant en la sanitat pública com en la privada, en hores coincidents amb la seva jornada laboral. S'entendrà que el permís és per emprar-ho per al temps necessari de les visites com per als oportuns desplaçaments.
- Per acompanyar a fills de fins a 12 anys d'edat i a familiars fins al primer grau d'afinitat o consanguinitat a visites de caràcter mèdic tant si és en la sanitat pública com en la privada.
- Per acompanyar familiars de fins a primer grau d'afinitat o consanguinitat a tractaments de malaltia greu.
- Per acompanyar a familiars a metges especialistes, de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, sempre que concorrin les següents circumstàncies:
 - Discapacitat igual o superior al 33% i mobilitat reduïda.
 - Ser cuidador principal de la persona malalta (Llei de la Dependència).
 - Ser familiar de la persona malalta.

Si la persona malalta té grau II, o superior, i per tant està en hospitalització domiciliària i la persona treballadora està a cura d'una persona que es troba en les situacions 1 i 3, 2 i 3 o 1 i 2, s'inclourà també en el computo d'aquest permís, per portar els informes al CAP de manera immediata per adaptar el tractament indicat per l'especialista, i si fos necessari recollir la medicació necessària de la farmàcia per a la seva administració.

S'exclouen aquelles situacions en què les persones malaltes estiguin en una residència o hospital ja que al trasllat del mateix no cal desplaçar-se a un altre punt per despatxar els informes mèdics i disposen de farmaciola pròpia. Exemples: centres sociosanitaris, de rehabilitació, hospital o residència d'ancians.

Si la persona malalta està en qualsevol dels centres abans indicats (centres sociosanitaris, hospital, centre de rehabilitació o residència d'ancians) i té visita amb algun especialista, i es reuneixen les circumstàncies 1 i 3, 2 i 3 o 1 i 2, també s'inclourà en el còmput d'aquest permís el temps invertit per acompanyar a familiars.

Si ateses les circumstàncies del cas sigues necessària una pròrroga del temps previst per a les llicències abans detallades, podrà ser ampliada la durada d'aquella en què es tracti fins al doble dels dies previstos, en el ben entès que l'excés de temps concedit a petició de l'interessat no donarà lloc a meritacions de retribució de classe alguna.

l) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, 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 i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens 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 a 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 permeti el 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.

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

Els permisos regulats en aquest article, així com els del article 37 del ET s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan aquest succeeixi en dia no laborable.

Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà per parella de fet, el que disposa 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 les persones i la família, en la que s'estableixen tres supòsits:

- Convivència de més de dos anys ininterromputs.
- Convivència durant la qual la parella atingut un fill.
- Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

Article 19. Festes

Les festes a gaudir per tot el personal seran les assenyalades com a tals al Calendari Oficial, ja siguin estatals, nacionals o locals.

La festa gremial del 13 de juny (Sant Antoni) es gaudirà el dia, dins del transcurs de l'any, que de comú acord fixin l'empresa i el treballador, independentment que aquesta coincideixi amb diumenge o festiu.

Article 20. *Vacances*

Tot el personal comprès en aquest Conveni gaudirà d'unes vacances anuals retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils. Per a aquells treballadors que presten els seus serveis en jornades de dilluns a dissabte, es considerarà el dissabte com a dia no hàbil a l'efecte de computar el període dels 22 dies hàbils successius de vacances, en el ben entès, que com a màxim es podran considerar inhàbils 4 dissabtes.

Les persones treballadores en situació de baixa per maternitat podran unir les vacances a la finalització d'aquest període de baixa per maternitat, o al successiu període d'acumulació de lactància, en cas d'haver acordat aquesta acumulació amb l'empresa, de conformitat amb l'establert en l'article 18 lletra j del present Conveni.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als articles 48.4, 48.5 i 48.7 de l'ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

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

Per gaudir del període legal de vacances de manera fraccionada haurà de pactar-se amb la representació legal dels treballadors, o en absència d'aquesta amb el treballador afectat.

Article 21. *Premi de Jubilació*

S'estableix un premi de jubilació que es regularà per les següents normes:

1. El personal que el dia 1 de juliol de 1976, portava ja més de 10 anys prestant serveis, reals i efectius, en una mateixa empresa i es jubili, pertanyent encara a la mateixa, en complir els seixanta-cinc anys, percebrà un premi la quantia del qual serà igual a l'import d'onze mensualitats de salari base, mes plus de conveni i antiguitat.
2. Per al personal que el dia 1 de juliol de 1976 portava més d'un any i menys de deu, prestant serveis per a una mateixa empresa en anàlogues condicions a les abans assenyalades, aquest premi de jubilació serà igual a l'import de sis mensualitats.
3. El personal ingressat en l'empresa entre el dia 1 de juliol de 1975 i fins al dia 1 de juliol de 1986, que al moment de la seva jubilació porti més de 10 anys de prestació de serveis en una mateixa empresa, percebrà un premi de jubilació de la següent quantia:
 - Si es jubila al moment de complir els 60 anys: 1.827,08€.
 - Si es jubila al moment de complir els 61 anys: 1.658,79€.
 - Si es jubila al moment de complir els 62 anys: 1.502,53€.
 - Si es jubila al moment de complir els 63 anys: 1.352,28€.
 - Si es jubila al moment de complir els 64 anys: 1.165,96€.
 - Si es jubila al moment de complir els 65 anys: 997,68€.

En els casos als que es refereixen les normes 1 i 2 d'aquest article, l'empresa haurà d'abonar el premi de jubilació corresponent en el termini màxim de 6 mesos a partir de la data en què es jubili el treballador.

Article 22. *Jubilació Parcial*

Per aquelles persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixada en la normativa de Seguretat Social per accedir a la jubilació parcial anticipada, i amb l'objectiu de relleu generacional passaran en aquesta situació, sempre i quan la persona treballadora ho sol·liciti.

Article 23. *Jubilació Obligatòria al Compliment de l'Edat Legal Ordinària.*

De conformitat amb el que disposa el "Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo" i amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en el treball per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors o el relleu generacional que afavoreixen la qualitat en el treball, les persones treballadores que reuneixin els requisits d'edat i cotització fixada en la normativa de Seguretat Social per tindre dret al 100% de la prestació, accediran a la jubilació obligatòria, mitjançant l'extinció del seu contracte de treball per compliment de l'edat ordinària de jubilació fixada en la legislació vigent en cada moment.

Les empreses que vulguin exercir aquest dret, requeriran en el treballador un certificat de vida laboral emès per l'organisme competent, a fi i efecte de verificar el compliment o no, dels requisits exigits per tenir dret al 100% de la seva pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva. El treballador, estarà obligat a facilitar a la direcció de l'empresa aquesta informació en el termini màxim d'un mes, a excepció de causa justificada. De reunir els requisits i accedir el treballador a la jubilació obligatòria per compliment de l'edat ordinària de jubilació, l'empresa haurà a la seva elecció, de transformar un contracte temporal en indefinit o contractar un nou treballador. S'entendrà complert aquest requisit amb qualsevol transformació de contracte temporal en indefinit o nova contractació que es realitzi a partir de la data en la que es requereixi al treballador a facilitar el certificat de vida laboral emès per l'organisme competent.

Article 24. *Preavís Cessament*

Tot treballador que desitgi cessar en el servei d'una empresa haurà d'avisar prèviament amb l'antelació mínima que s'assenyala per especialitats. L'avís de cessament haurà de donar-se mitjançant escrit duplicat que serà facilitat per l'empresa i signarà l'interessat, i del que se li retornarà un exemplar com a justificant d'haver donat el preavís. En cas d'incompliment d'aquesta obligació, l'empleat perdrà el dret a percebre de la liquidació per cessament, l'import de tants dies de retribucions de pagues extres i beneficis, com a dies hagi deixat de preavisar.

- Grups I, II de les àrees d'administració i comercial: 1 mes.
- Grups I, II de l'àrea de logística i Grup IV especialitat de viatjants: 1 mes.
- Resta de personal: 15 dies.

Article 25. *Roba de Treball*

Les empreses lliuraran al seu personal uniformes, calçat de seguretat quan el lloc de treball ho requereixi i altres peces anàlogues, de qualitat adequada per a la realització dels treballs assignats a cada treballador. La provisió d'aquestes peces s'efectuarà en iniciar-se la relació laboral, lliurant-se dues peces la primera vegada, a fi i efecte que el treballador pugui mantenir-les en les degudes condicions de neteja i presentació. La reposició de les peces es realitzarà a raó d'una cada sis mesos, i referent al calçat quan la seva deterioració així ho requereixi. El seu ús és obligatori durant la jornada de treball.

Per a aquells treballs l'acompliment dels quals comporti obligatòriament la utilització d'un vestuari o uniformitat, i el manteniment i neteja de tals peces no sigui a càrrec de l'empresa, s'abonarà al treballador en concepte de plus vestuari la quantia de 86,52€ anuals a percebre en 12 mensualitats.

Article 26. *Dietes*

Al personal que per ordre de l'empresa hagi de desplaçar-se fora de la seva residència habitual de treball, se li abonaran les despeses que per tal circumstància se li ocasionin, prèvia presentació dels justificants corresponents.

Si el desplaçament no obliga al treballador a pernoctar fora del seu domicili, l'empresa li abonarà una dieta l'import de la qual s'estableix durant la vigència del present Conveni en 10,38€.

Article 27. *Plus Nocturnitat*

El personal que treballi entre les 22.00h de la nit i les 06.00h del matí percebrà un plus de treball nocturn equivalent al 10% del salari base de la seva categoria.

Si el temps treballat en el període nocturn fos inferior, s'abonarà el plus sobre el temps efectivament treballat.

Article 28. *Malalties*

Quan el treballador inici un procés d'Incapacitat Temporal, ho posarà en coneixement de l'empresa a la major brevetat.

a) En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia professional o accident de treball, el treballador que es trobi assistit per la Seguretat Social o Mútua Patronal, tindrà dret a que se li completin les prestacions econòmiques de la mateixa amb un complement, a càrrec de l'empresa, fins a igualar l'import íntegre del seu sou mensual. Aquest benefici podrà gaudir-se fins a un màxim de dotze mesos.

b) En cas de malaltia temporal per malaltia comuna o accident no laboral, en la primera baixa dins de cada any, el treballador que es trobi assistit per la Seguretat Social o Mútua Patronal, tindrà dret al mateix complement anteriorment citat, també fins a un màxim de 12 mesos.

En la segona i posteriors baixes dins de cada any, el treballador que es trobi assistit per la Seguretat Social tindrà dret a un complement a càrrec de l'empresa, també fins a un màxim de 12 mesos, fins a igualar el següent percentatge de l'import íntegre del seu sou mensual:

- 30 primers dies de baixa, percentatge del 100%.
- Des del dia 31 fins al 60 de la baixa, percentatge del 90%.
- A partir del dia 61 de la baixa, percentatge del 80%.

A l'efecte de tals complements, els dies de baixa del treballador, inclosos els de la primera, seran acumulatius.

En el supòsit d'incapacitat temporal, produïda l'extinció d'aquesta situació amb declaració d'incapacitat permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, absoluta per a tot treball o gran invalidesa, quan, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador ha de ser previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació a el lloc de treball, subsistirà la suspensió de la relació laboral, amb reserva de lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar de la data de la resolució per la qual es declari la incapacitat permanent.

Article 29. *Mort per Accident Laboral*

En cas d'accident de treball que ocasioni la defunció de l'empleat, aquest causarà a favor del seu cònjuge o causa habitants segons normes de la Seguretat Social, el dret a percebre, durant la vigència del present Conveni, una indemnització 30.000,00€.

Aquest pacte començarà a regir una vegada transcorreguts dos mesos a comptar des de l'endemà al de la signatura d'aquest Conveni.

Les empreses concertaran la cobertura d'aquest risc amb l'entitat asseguradora que triïn, per les quanties abans assenyalades.

Article 30. *Compensació - Absorció*

Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les que anteriorment vinguessin regint, sigui el que sigui el seu origen o concepte.

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica en totes o en algun concepte retributiu, únicament tindran eficàcia pràctica si globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al Conveni superen el nivell total d'aquest.

En cas contrari es consideraran absorbibles per aquest pacte.

Article 31. *Condicions Més Beneficioses*

Es respectaran amb caràcter personal, les condicions més beneficioses que, considerades en el seu conjunt, gaudeixi el personal a l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

Article 32. *Règim d'Inaplicació de Condicions de Treball*

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

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

L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu i a l'Autoritat Laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer els procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. La submissió a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.

Article 33. *Teletreball*

En aquells llocs de treball que siguin susceptibles de prestació de serveis en modalitat de teletreball, s'entendrà quan la persona treballadora presti els seus serveis en aquesta modalitat i de manera regular, en un període de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la seva jornada. La prestació de serveis sota modalitat de teletreball ha d'atendre una naturalesa voluntària i reversible, llevat del que s'hagi pactat en el contracte de treball, així com la resta de regulació continguda en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

Article 34. *Comissió Paritària*

En compliment del que es disposa en l'article 85 del text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que derivin de l'aplicació del Conveni col·lectiu, una Comissió Paritària que estarà formada per 4 representants de la patronal i 4 representants de la part social.

La Comissió Paritària haurà de ser 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 Paritària consistirà en que, les discrepàncies, així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre els pactes en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, qui després de rebre l'escrit, es reunirà i en un termini 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'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

- FeSMC-UGT: Rambla del Raval, 29-35 4ª planta 08001 Barcelona.
- CCOO; Via Layetana, 16 2ª planta 08003 Barcelona.
- ANDIMAC: Carrer Fontanella, 21 2º 2ª planta, 08010 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment dels pactes.
- b) Intervenir o arbitrar, si escau, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent a cada moment.
- d) La confecció de les taules salarials que siguin objecte de revisió de conformitat amb el que estableix l'article 13 del present Conveni.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

Article 35. *Seguretat i Higiene en el Treball i Prevenció de Riscos Laborals*

Les empreses habilitaran llocs adequats en els quals s'instal·laran armaris o taquilles individuals, perquè el personal pugui guardar la seva roba i calçat de carrer, en mesures i condicions apropiades.

Així mateix, en local adequat, s'instal·larà dutxa proveïda d'aigua calenta i freda per a l'ús del personal.

Article 36. *Seguretat i Salut en el Treball*

A l'efecte de promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball, serà aplicable la Llei 31/1995 de 8 de novembre, la qual estableix els principis generals relatius a la prevenció dels riscos professionals per a la protecció de la seguretat i de la salut, l'eliminació o disminució dels riscos derivats del treball, la informació, la consulta, la participació equilibrada i la formació dels treballadors en matèria preventiva.

De conformitat amb la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, en les empreses de més de 50 treballadors existirà l'obligatorietat de constituir el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

Els delegats i delegades de prevenció tindran un crèdit horari addicional, a banda del crèdit horari del que disposin com delegat o delegada de personal, delegat o delegada sindical o membre del Comitè d'empresa, en els termes que es detallen a continuació:

- Empreses de 150 i fins 250 persones treballadores: 10 hores.
- Empreses de 251 i fins 500 persones treballadores: 15 hores.
- Empreses de 501 i fins 750 persones treballadores: 25 hores.
- Empreses de 751 persones treballadores en endavant: 30 hores.

Aquest crèdit sindical es podrà acumular amb el que es genera de altres responsabilitats: delegat o delegada de personal, delegat o delegada sindical o membre del Comitè d'Empresa, sempre que es tracti de la mateixa persona, es a dir, que no es podran cedir a altres membres del Comitè d'Empresa, delegat o delegada de personal, o delegat o delegada sindical.

Article 37. *Riscos Psicosocials*

Per l'avaluació dels riscos psicosocials, es recomanen el mètode PSQ CAT 21 COPSOQ, i la versió que proposi el Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball.

Article 38. *Drets Col·lectius dels Treballadors*

En tot el referent als drets col·lectius dels treballadors, així com a l'actuació dels Delegats de Personal, Comitè d'empresa i Seccions Sindicals de les empreses, s'estarà al que a cada moment estableixin les disposicions que regulin aquestes matèries, sense perjudici dels acords que s'estableixen en els articles següents.

Els Delegats de personal o membres del Comitè de empreses de fins 100 persones treballadores disposaran d'un crèdit de 20 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació. En empreses de més de 100 persones treballadores s'estarà de conformitat al que disposa el article 68 e) de l'ET. Podran acumular-se les hores dels diferents membres del comitè d'empresa i, si escau, dels delegats de personal, en un o varis dels seus components, sense depassar el màxim total. Podran acumular-se com a màxim les hores corresponents a dos mesos. Quan recaigui sobre la mateixa persona la condició de delegat sindical i la de representant legal dels treballadors, es generarà doble crèdit horari.

Es podran constituir seccions sindicals i nomenar delegats sindicals amb les garanties establertes en la LOLS a nivell provincial en empreses o grups d'empreses de més de 250 treballadors/es.

S'acorda ampliar el número de delegats i delegades sindicals, en funció de la següent escala, atenent a la plantilla de l'empresa o, en el seu cas, dels centres de treball:

- A partir de 150 persones treballadores i fins a 249: Un.
- De 250 i fins 500 persones treballadores: Dos.
- De 501 i fins 2.000 persones treballadores: Tres.
- De 2.001 i fins 5.000 persones treballadores: Quatre.
- De 5.001 persones treballadores en endavant: Cinc.

Podrà haver-hi cessió d'hores sindicals entre representants legals dels treballadors que hagin estat triats, sempre que pertanyin a la mateixa central sindical, a nivell provincial, encara que no siguin representants del mateix centre de treball. També es podran cedir hores entre membres de comitè d'empresa i delegats sindicals.

Les empreses es faran càrrec del cost dels desplaçaments originats per l'activitat sindical que tinguin com a destinació els centres de treball propis de l'empresa.

Article 39. *Assemblees dels Treballadors*

Les empreses facilitaran les assemblees de treballadors al Centre de treball, quan sigui sol·licitat amb una antelació, mínima de 24 hores i es compleixin els altres requisits que les normes que regulen aquestes reunions puguin establir.

Les assemblees tindran lloc fora de les hores de treball i una vegada conclosa la jornada a la tarda, fins a un màxim de 4 hores a la setmana.

Com a excepció a l'anterior, les empreses accepten que es puguin celebrar assemblees abans de concloure's la jornada de treball, i dins de la mateixa, sense pèrdua de retribució en els casos següents: Declaració de fallida o suspensió de pagaments i en el cas de presentació d'expedient de regulació d'ocupació.

Article 40. *Taulell d'Avisos*

En cada empresa s'habilitarà un Taulell d'Avisos de 0,80 x 1,20m. En el qual els Delegats de Personal, Comitè d'empresa o qualsevol treballador pertanyent al Centre de Treball afiliat a alguna de les Centrals sindicals legalment constituïdes, tindran dret a efectuar comunicacions, avisos i propaganda. Quan la comunicació sigui efectuada per treballadors que no siguin Delegats de personal o membres del Comitè d'empresa, hauran de comunicar-ho prèviament a aquests, així com a l'encarregat o representant de l'Empresa, fent-se responsable del contingut el signant o signataris. Quan s'efectuï alguna comunicació amb la qual la Direcció de l'empresa no estigui conforme, aquesta tindrà dret a consignar en el Tauló la rèplica o contestació que estimi pertinent.

Article 41. *Exhibició de Justificants de Pagament a la Seguretat Social*

Les empreses exhibiran als treballadors que ho sol·licitin, els models RLC (Rebut de Liquidació de Cotitzacions) i RNT (Relació Nominal de Treballadors), acreditatius de pagament de quotes.

Així mateix, trimestralment, exhibiran al Comitè d'empresa o Delegats de Personal, els referits models RLC i RNT corresponents al personal del Centre de treball.

Article 42. *Drets Sindicals*

Els treballadors afiliats a qualsevol de les Centrals Sindicals signants d'aquest Conveni, podran sol·licitar de les seves respectives empreses la retenció de la quota amb la qual contribueixin al sindicat, mitjançant escrit en el qual es faci constar:

- Central Sindical a la qual es troba afiliat.
- Import mensual de la quota la retenció de la qual sol·licita.

Les retencions s'efectuaran amb càrrec a l'última liquidació mensual de retribucions i seran lliurades, contra rebut, al Delegat del Personal de la Central Sindical corresponent, sempre que aquest ho hagi autoritzat mitjançant escrit dirigit a l'empresa en tal sentit pel respectiu Sindicat. El treballador podrà revocar en qualsevol moment l'ordre de desacord, avisant amb 30 dies d'antelació.

Article 43. *Drets Col·lectius dels Treballadors*

Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en la comunicació amb el personal dels diferents centres de treball que puguin tenir les empreses, la representació legal o sindical disposarà dels mitjans informàtics i perifèrics, i de telèfon fix per poder informar de tots els temes relacionats amb l'activitat sindical que realitzen i que siguin d'interès per tots els treballadors/as. La representació legal o sindical vetllarà en tot moment per realitzar un ús adequat dels mitjans informàtics posats a la seva disposició, entenent per tal, no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

Article 44. *Reserva del Lloc de Treball per Excedència per Cura de Familiars*

Les persones treballadores tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per atendre a la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o d'acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, les persones treballadores per atendre a la cura del cònjuge o parella de fet, o de un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, període del qual la duració podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. No obstant, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament

degudament motivades per escrit divent en tal supòsit oferir un pla alternatiu que assegurí el gaudi de ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, el inici de la mateixa donarà fi en el que, en el seu cas, vingués gaudint.

En tot allò no regulat en el present article, li serà d'aplicació l'article 46.3 del Estatut dels Treballadors.

Règim Disciplinari

Article 45. *Facultat Sancionadora*

Les empreses podran sancionar les accions o omissions punibles en que incorrin els treballadors, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 46. Graduació de faltes

Tota falta comesa per un treballador es classifica, segons la seva importància i transcendència, en lleu, greu, o molt greu.

Article 47. *Faltes Lleus*

Es consideren faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball, quan excedeixi de 15 minuts en un mes.
2. El fet de no cursar al seu degut temps la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, excepte si es prova la impossibilitat de fer-ho.
3. Els petits descuits en la conservació dels gèneres o el material de l'empresa.
4. El fet de no comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
5. Les discussions amb altres treballadors dins de les dependències de l'empresa, sempre que no es produeixin en presència de públic.
6. L'abandó del treball sense causa justificada, encara que sigui per un temps breu. Si, com a conseqüència d'aquest abandó, s'origina un perjudici greu a l'empresa o es causa algun risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada greu o molt greu, segons el cas.
7. La falta de neteja personal, quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu o la imatge de l'empresa.
8. El fet de no atendre al públic amb la deguda correcció i diligència.
9. El fet de faltar un dia al treball sense la deguda autorització o sense causa justificada.
10. Utilitzar els mitjans de comunicació de l'empresa per usos no relacionats amb la feina, exceptuant per dur a terme funcions sindicals, inclòs el correu electrònic, contravenint les instruccions de l'empresa o sense permís per fer-ho.
11. No respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat, per negligència o per voluntat pròpia, les mesures de protecció derivades del pla de prevenció de riscos o imposades per l'empresa en evitació dels mateixos.
12. L'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes per la llei de prevenció de riscos laborals o les determinades pel conveni o per les empreses en desenvolupament i aplicació d'aquesta, quan se'n pot derivar risc per a la salut o la integritat física de la persona treballadora o d'altres persones treballadores.

13. Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries, en l'entorn laboral, contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. La reiteració es convertirà en falta greu o molt greu.

Article 48. *Faltes Greus*

Es consideren faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball, quan excedeixi dels 30 minuts en un mes.
2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui tingui facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència és reiterada o implica una transgressió manifesta de la disciplina en el treball es deriva d'ella algun perjudici per a l'empresa, o les persones, podrà ser qualificada de falta molt greu.
3. Els descuits importants en la conservació dels gèneres o el material de l'empresa.
4. El fet de simular la presència d'un altre treballador fixant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors en presència de públic o les discussions que transcendeixin al públic.
6. El fet d'usar, en propi benefici, articles, utensilis o objectes de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa, excepte si existeix autorització.
7. El fet de realitzar, sense el degut permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
8. La inassistència al treball durant 2 dies en un període de 6 mesos sense la deguda autorització, o sense causa justificada.
9. El fet de cometre 3 faltes lleus en un trimestre, malgrat que siguin de naturalesa diferent, en cas que hi hagi hagut sanció o amonestació per escrit.
10. La reincidència en no respectar, coneixent les mesures o normes de seguretat, per negligència o per voluntat pròpia, les mesures de protecció derivades del pla de prevenció de riscos o imposades per l'empresa en evitació dels mateixos. No caldrà incorre en reincidència quan causi un perjudici a l'empresa.
11. La reincidència en l'incompliment o abandonament de les normes i mesures establertes per la llei de prevenció de riscos laborals o les determinades pel conveni o per les empreses en desenvolupament i aplicació d'aquesta, quan se'n pot derivar risc per a la salut o la integritat física de la persona treballadora o d'altres persones treballadores. No caldrà incorre en reincidència quan causi un perjudici a l'empresa.
12. En l'entorn laboral, l'ofensa greu de paraula o mitjançant amenaces incloent aquells que atemptin, directament o indirectament, contra l'honor o la integritat de les persones per raó de gènere, orientació i identitat sexual, discapacitat o qualssevol altres circumstàncies personals.

Article 49. *Faltes Molt Greus*

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. El fet de faltar més de 2 dies al treball en un període de 6 mesos sense la deguda autorització o sense causa justificada.
2. La simulació de malaltia o accident.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades, així com el tracte amb la resta dels treballadors, o amb qualsevol altre persona durant el període de treball. Les negociacions comercials o industrials per compte propi o d'una altra persona sense autorització expressa de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de l'empresa.

4. El fet de fer desaparèixer o inutilitzar materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis, i documents de l'empresa, o el fet de causar desperfectes en els mateixos.

5. El robatori, furt, o la malversació comesos tant contra l'empresa com contra els companys de treball qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant la jornada laboral en qualsevol altre lloc.

6. El fet de vulnerar el secret de la correspondència o els documents reservats de l'empresa, o revelar el seu contingut a persones alienes a l'empresa.

7. El fet d'originar baralles amb els companys de treball.

8. La falta notòria de respecte o consideració cap al públic.

9. Els maltractaments de paraula o d'obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o els seus familiars, així com als companys i subordinats.

10. Qualsevol conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument contra el respecte a la intimitat i la dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. El fet que aquesta conducta es dugui a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica superior suposarà una circumstància agreujant de la mateixa.

L'assetjament moral en el treball, entenent assetjament moral com un factor de risc psicosocial que es manifesta mitjançant una conducta abusiva (gestos o paraules, comportaments, actituds, etc.) que atempta, per la seva repetició o sistematització, contra la intimitat o integritat psíquica o física d'una persona i posa en perill el seu lloc de treball o degrada l'ambient de treball.

La persona que sofreixi qualsevol dels assetjaments definits, sexual o moral, haurà de posar-ho en coneixement de la Direcció de l'empresa i del representant dels treballadors en el termini no superior a 15 dies naturals a fi que la Direcció instrueixi l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en el període d'un mes a partir de la notificació de la part interessada. La no-comunicació de les dues formes d'assetjament indicades a la Direcció serà valorable per poder determinar la falta de responsabilitat de l'empresa, que haurà de protegir el lloc de treball de la persona objecte de l'assetjament.

11. El fet que un superior dugui a terme una acció arbitrària que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut i del qual es derivi un perjudici greu per al subordinat.

12. La continuada i habitual falta de netedat de tal magnitud que pugui afectar el procés productiu i la imatge de l'empresa.

13. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifesta durant la jornada laboral i en el lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents constatats una sola vegada constituiran una falta greu.

14. La disminució continuada i voluntària del rendiment normal de treball, sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut legalment.

15. La reincidència en una falta greu, malgrat que sigui de naturalesa diferent, sempre que es produeixi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

16. Qualsevol acte de frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, que causi un perjudici greu a l'empresa.

17. Agressió física per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

18. Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

19. Incompliment del deure de confidencialitat de les persones trans que es trobin en un procés de reassignació de sexe.

20. Exercir represàlies contra una persona a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació o denúncia destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Article 50. Règim de Sancions

Correspondrà a la Direcció de l'empresa la facultat per imposar sancions en els termes estipulats en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà una comunicació escrita al treballador en la qual haurà de constar la data i els fets que la motiven.

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

Article 51. Sancions Màximes

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

1. Faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a 3 dies.
2. Faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
3. Faltes molt greus: des de la suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta sigui qualificada en el seu grau màxim.

Article 52. Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriu, per a les faltes lleus als 10 dies, per a les faltes greus als 20 dies, per a les faltes molt greus als 60 dies a partir de la data en què la Direcció va tenir coneixement que s'havien comès i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès

Article 53. Igualtat Real i Efectiva de les Persones Treballadores LGTBI+

Les empreses que comptin amb una plantilla de més de 50 persones treballadores i no tinguin conveni d'empresa hauran de complir amb el següent conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI+, que inclou un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+.

En conseqüència, en aquelles entitats en les quals s'hagin acordat, amb el seu RLPT, protocols i mesures per a la igualtat real i efectiva del col·lectiu LGTBI+, seran d'aplicació els seus acords interns amb preferència sobre l'establert en el present Conveni, sense perjudici de la seva necessària adaptació al disposat en la normativa legal vigent en cada moment.

Mesures Específiques

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 LGTBI+ de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI+ en les empreses.

1. Principi d'igualtat i respecte

Es manifesta el compromís actiu del sector pel respecte a la igualtat de tracte i a la no discriminació, la qual cosa contribueix a generar un entorn favorable a la diversitat que permeti avançar en l'erradicació de la discriminació envers les persones LGTBI+ des d'una perspectiva integral, abastant tant l'orientació i identitat sexual com l'expressió de gènere i les característiques sexuals.

2. Accés a l'ocupació.

Els processos de selecció es duran a terme garantint la igualtat de tracte envers les persones LGTBI+, establint criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, amb independència de la seva orientació i identitat sexual o de la seva expressió de gènere. Per a les persones encarregades de la selecció de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per evitar biaixos en un termini màxim de 6 mesos a la publicació del present Conveni. El contingut d'aquesta formació podrà dividir-se en diversos dies i podrà realitzar-se de forma presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que es contemplarà en el pla de formació de les empreses, si el tingués.

3. Classificació i promoció professional.

Es garanteix el desenvolupament de la carrera professional des de la igualtat de condicions, basat sempre en elements objectius com la qualificació i la capacitat, i assegurant la no discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI+. Igualment es reconeix el dret de totes les persones a accedir, en condicions d'igualtat, a les vacants que es produeixin, sense que pugui existir cap tipus de discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual.

4. Formació, sensibilització i llenguatge.

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI+ en 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, amb inclusió dels comandaments intermedis, i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació. El contingut d'aquesta formació, sens perjudici d'un major grau de concreció a l'empresa, haurà de contenir:

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

Les empreses fomentaran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

5. Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives.

L'empresa promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclosius i segurs i amb això garantirà la protecció contra comportaments LGTBI+fòbics especialment a través del protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI+, regulat en el present article, que resultarà d'aplicació subsidiària en el supòsit que l'empresa no compti amb un protocol general enfront de l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI+ o hagi ampliat l'existent per incloure-les. En tot cas, les mesures recollides serviran de guia i de referència per a les empreses del sector amb l'objectiu de fomentar la millora contínua i garantir uns mínims comuns d'inclusió i igualtat.

Protocol Davant l'Assetjament i la Violència

Aquesta obligació podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un conveni d'empresa d'aplicació amb un protocol específic davant l'assetjament i violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI+.

En cas de no disposar l'empresa de conveni col·lectiu propi, aquesta es regirà pels següents:

- 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 l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació és com a mínim de 10 hores lectives.

- 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 5 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el 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 el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pugués tenir relació amb el cas. També ha de tenir accés lliure a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.

3. Recomana i gestionar en el 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 s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de 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 hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de secret respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió podrà divulgar-se fora de l'estricta àmbit 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 menyscabament de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

– 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 a través d'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 actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la comissió d'atenció disposarà de 3 dies laborables per iniciar les investigacions tindrà en compte les següents pautes:

– Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella 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 recerca.

– 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 investigació.

– Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:

- Mitjanes disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora. En la mesura del possible, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisquin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions 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 quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

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

- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.

- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 23 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 continuïn 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 en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

- Coordinació empresarial i personal extern.

Quan la persona denunciant o la denunciada no pertanyin a la plantilla de l'empresa, però sigui usuària de serveis o instal·lacions de la mateixa o pertanyi a alguna empresa contractada, el procediment s'aplicarà amb les garanties necessàries i amb les particularitats que procedeixin i, en el seu cas, de forma coordinada amb l'empresa.

Article 54. *Solució de Conflictes Laborals*

A l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells i, fins i tot, aquells de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 156 de la Llei 36/2011 de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

En particular manifesten la seva voluntat de sotmetre's als procediments següents:

- Conciliació, per mitjà de les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.
- Mediació, per mitjà de la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Conciliació, sobre serveis de manteniment en cas de vaga, davant la Delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.
- Així mateix, els establerts en les diferents Comissions Tècniques i de Mediació, com la d'Igualtat de gènere, la d'economia i previsió social, la d'organització del treball i la de Seguretat i salut laboral, així com qualsevol altre que es pugui crear en un futur.

Aquesta submissió també serà aplicable per a les discrepàncies que puguin sorgir per l'aplicació dels articles 41 i 82 de l'ET.

Article 55. *Assetjament Sexual, i Assetjament o Fustigació en el Treball*

En cas d'inexistència en l'empresa de protocols, s'estarà al que disposa el present article. Per tant, les parts acorden:

I. Definicions.

a) Assetjament sexual:

Es considerarà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi el afecta d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, denigrant o ofensiu.

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

b) Assetjament moral:

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

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

c) Protocol d'Actuació

La denuncia donarà lloc a l'immediat obertura d'un expedient informatiu per part de la direcció de l'empresa, creant-se una comissió de, no més de dues persones, amb la deguda formació en aquesta matèria d'existir a l'empresa, especialment encaminada a esbrinar els fets i impedir la continuïtat del assetjament denunciat, per el que s'establiran les mesures adients.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho demanar expressament la persona afectada, que d'estimar-ho convenient, també podrà requerir estigui present en tot el procediment.

En les indagacions que es facin, es donarà tràmit d'audiència tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se adients a l'esclariment dels fets ocorreguts.

Aquest procés tindrà una durada màxima recomanable de 10 dies, i durant la seva tramitació es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

D'acreditar-se la existència d'assetjament en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu estigui dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa a la imposició d'una sanció d'acord a la qualificació establerta en el regim disciplinari.

Les persones que realitzin el seguiment del expedient no podran tenir relació de dependència directa o de parentiu, amb qualsevol de las parts, ni ser el denunciant ni el denunciat.

A la finalització del expedient informatiu de la investigació es donarà copia a la persona denunciant i denunciada.

Durant la tramitació del expedient informatiu es podran adoptar les mesures cautelars que es considerin necessàries, que permetin separar a la persona denunciant i denunciada, sense menyspreu de les condicions laborals.

Article 56. *Protecció als/as Treballadors/as Víctimes de la Violència de Gènere*

Aquells treballadors pertanyents a la plantilla de l'empresa i que siguin declarats oficialment com a víctimes de la denominada violència de gènere, els seran aplicable tots els beneficis a aquest efecte previst en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Article 57. *Prevenió de Riscos Laborals*

Les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen, durant la vigència del mateix a reunir-se per incorporar i adequar el Text de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de Comerç (ASOC).

Article 58. *Previsió Social Complementària*

Atenent als compromisos per jubilacions que el present Conveni col·lectiu sectorial pugui contenir i davant l'obligació de procedir a la seva externalització abans de la data establerta de 31 de desembre de 2005, la Comissió Paritària del Conveni es reunirà en la major brevetat possible, i en qualsevol cas abans de l'1 de novembre de 2005, per negociar i acordar, bé en la pròpia Comissió Paritària o bé a través d'una Comissió específica creada a aquest efecte, l'externalització dels compromisos per jubilacions derivats de les obligacions legals o contractuals que les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del Conveni Col·lectiu Sectorial tinguin amb els seus treballadors i beneficiaris.

No obstant això, fins que els esmentats compromisos i prestacions s'integrin plenament en el Pla de Pensions o Pòlissa d'Assegurances, es mantindrà l'efectivitat dels compromisos inclosos en l'article 21 de l'actual Conveni.

Article 59. *No Discriminació per Raó de Gènere i Plans d'Igualtat*

Les parts signatàries del present Conveni garantiran la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de conformitat amb la legislació vigent estatal, jurisprudència i directives comunitàries. Es posarà especial atenció en quant als complimentes d'aquests preceptes en:

- L'accés a l'ocupació.
- Estabilitat en l'ocupació.
- Igualtat salarial en treballs d'igual valor.
- Formació i promoció professional.
- Ambient laboral exempt d'assetjament sexual i moral.

Igualtat

1. Plans d'Igualtat

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

- Contingut del Pla d'igualtat.

El pla d'igualtat haurà de tenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a promoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contendrà al menys les següents matèries:

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Menys representació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el sé de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per el qual, la Direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per l'elaboració del mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del registre regulats en l'article 28, apartat 2 del Estatut dels Treballadors.

2. Igualtat retributiva.

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

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

Les persones treballadores tenen dret a accedir per mitjà de la representació legal dels treballadors de l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb al menys 50 treballadors, el promig de les retribucions en els treballadors d'un sexe sigui superior a les del altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitja de les percepcions satisfetes, el empresari haurà d'incloure en el registre Salarial una justificació de que aquesta diferencia respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Clàusules Addicionals

Clàusula Addicional Primera. Adaptació de l'article 12 del vigent Conveni a la redacció de l'article 34.9 del Estatut dels Treballadors.

Las parts, es comprometen durant la vigència del conveni a fer un estudi i revisió del contingut del article 12 del vigent conveni, i adaptar-lo al contingut del vigent article 34 del ET.

Clàusula Addicional Segona. Adequació de taules salarials a grups professionals.

Las parts, es comprometen durant la vigència del conveni a fer un estudi i revisió de les taules salarials del vigent conveni, a fi i efecte de simplificar-les adaptar-les als grups professionals.

Recomanació final

A sol·licitud de les representacions sindicals i amb l'aquiescència de la dels empresaris, s'acorda recomanar a les empreses afectades per aquest conveni que s'abstinguin de prolongacions habituals de jornada laboral.

ANNEX I
TAULES SALARIALS ANY 2025

Especialitats Professionals	Sou Base Mensual	Plus Assist. Mensual	Plus Dist. Tr. Diari	Total Paga Mes
Grup I				
Àrea Administració				
Titulat de grau mitjà i Director/a	2.257,69	199,52	6,23	2.457,21
Grup II				
Àrea Comercial				
Cap de vendes	2.023,67	187,62	6,23	2.211,29
Cap de compres	2.023,67	187,62	6,23	2.211,29
Àrea Administració				
Cap administratiu	2.023,67	187,62	6,23	2.211,29
Cap de personal	2.023,67	187,62	6,23	2.211,29
Àrea Logística - Serveis				
Encarregat general	2.023,67	187,62	6,23	2.211,29
Grup III				
Àrea Comercial				
Cap de zona	1.669,48	169,60	6,23	1.839,08
Encarregat sucursal o establiment	1.669,48	169,60	6,23	1.839,08
Cap de secció	1.610,61	167,12	6,23	1.777,73
Àrea Administració				
Secretaria de direcció	1.610,22	167,11	6,23	1.777,33
Comptable	1.787,67	175,88	6,23	1.963,55
Cap de secció Administrativa	1.787,67	175,88	6,23	1.963,55
Àrea Logística - Serveis				
Encarregat magatzem	1.669,48	169,60	6,23	1.839,08
Cap de secció de serveis	1.610,61	167,12	6,23	1.777,73
Grup IV				
Àrea Comercial				
Visitador i promotor	1.561,35	164,55	6,23	1.725,90
Viatjant i corredor plaça	1.561,35	164,55	6,23	1.725,90
Dependent de 1ª	1.561,35	164,55	6,23	1.725,90
Dependent de 2ª	1.364,59	154,77	6,23	1.519,36
Àrea Administració				
Oficial adm. 1ª i caixer	1.610,22	167,11	6,23	1.777,33
Oficial administratiu caixer	1.610,22	167,11	6,23	1.777,33
Oficial administratiu 2ª	1.438,43	158,43	6,23	1.596,86
Grup IV Bis				
Àrea Administració				
Oficial adm. 3ª	1.364,59	154,77	6,23	1.519,36
Àrea Logística - Serveis				
Professional d'ofici 1ª	1.512,24	162,20	6,23	1.674,44
Professional d'ofici 2ª	1.364,59	154,77	6,23	1.519,36
Aparadorista	1.463,14	159,67	6,23	1.622,81
Delineant	1.463,14	159,67	6,23	1.622,81
Dibuixant	1.463,14	159,67	6,23	1.622,81
Ajudant tècnic sanitari	1.463,14	159,67	6,23	1.622,81

Especialitats Professionals	Sou Base Mensual	Plus Assist. Mensual	Plus Dist. Tr. Diari	Total Paga Mes
Grup V				
Àrea Comercial				
Ajudant de dependent	1.167,83	145,02	6,23	1.312,85
Àrea Administració				
Telefonista	1.217,02	147,49	6,23	1.364,51
Aux. telefonista	1.105,07	0,90	6,23	1.105,97
Aux. adm. i aux. caixa A	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Aux. adm. i aux. caixa B	1.118,61	142,52	6,23	1.261,13
Grup V Bis				
Àrea Logística - Serveis				
Ajudant aparadorista	1.105,07	0,00	6,23	1.105,07
Ajudant delineant	1.105,07	0,00	6,23	1.105,07
Ajudant dibuixant	1.105,07	0,00	6,23	1.105,07
Peó especialitzat	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Prof. d'of. de 3ª i carretiller	1.294,38	152,53	6,23	1.446,91
Peó-Mosso	1.236,84	148,22	6,23	1.385,06
Grup VI				
Àrea Logística - Serveis				
Conserge	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Cobrador	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Vigilant	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Sereno	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Ordenança	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Porter	1.266,33	149,83	6,23	1.416,16
Personal neteja (Jornada completa)	1.105,07	0,00	6,23	1.105,07
Personal neteja (per hora)	9,31	-----	-----	9,31
Grup VII				
Àrea Comercial				
Aprenent	1.105,07	-----	6,23	1.105,07
Àrea Administració				
Aprenent	1.105,07	0,90	6,23	1.105,97
Àrea Logística - Serveis				
Aprenent	1.105,07	-----	6,23	1.105,07

ANNEX II
TAULES ANTIGUETAT 2025/2026

Especialitats Professionals	Anteriors 01/07/1974 Mensual	Posteriors 01/07/1974 Mensual
Grup I		
Àrea Administració		
Titulat de grau mitjà i Director/a	11,93	19,08
Grup II		
Àrea Comercial		
Cap de vendes	10,60	16,96
Cap de compres	10,60	16,96
Àrea Administració		
Cap administratiu	10,60	16,96
Cap de personal	10,60	16,96
Àrea Logística - Serveis		
Encarregat general	16,96	16,96
Grup III		
Àrea Comercial		
Cap de zona	8,61	13,79
Encarregat sucursal o establiment	8,61	13,79
Cap de secció	8,29	13,25
Àrea Administració		
Secretaria de direcció	8,29	13,25
Comptable	9,27	14,84
Cap de secció Administrativa	9,27	14,84
Àrea Logística - Serveis		
Encarregat magatzem	8,61	13,79
Cap de secció de serveis	8,29	13,25
Grup IV		
Àrea Comercial		
Visitador i promotor	8,01	12,81
Viatjant i corredor plaça	8,01	12,81
Dependent de 1ª	8,01	12,81
Dependent de 2ª	6,90	11,04
Àrea Administració		
Oficial adm. 1ª i caixer	8,29	13,25
Oficial administratiu caixer	8,29	13,25
Oficial administratiu 2ª	7,32	11,71
Grup IV Bis		
Àrea Administració		
Oficial adm. 3ª	6,90	11,04
Àrea Logística - Serveis		
Professional d'ofici 1ª	7,72	12,37
Professional d'ofici 2ª	6,90	11,04
Aparadorista	7,45	11,93
Delineant	7,45	11,93
Dibuixant	7,45	11,93
Ajudant tècnic sanitari	7,45	11,93

Especialitats Professionals	Anteriors 01/07/1974 Mensual	Posteriors 01/07/1974 Mensual
Grup V		
Àrea Comercial		
Ajudant de dependent	5,80	9,27
Àrea Administració		
Telefonista	4,69	7,50
Aux. telefonista	6,18	9,90
Aux. adm. i aux. caixa A	6,35	10,16
Aux. adm. i aux. caixa B	5,52	8,83
Grup V Bis		
Àrea Logística - Serveis		
Ajudant aparadorista	4,59	7,35
Ajudant delineant	4,59	7,35
Ajudant dibuixant	4,59	7,35
Peó especialitzat	6,35	10,17
Prof. d'of. de 3ª i carretiller	6,35	10,16
Peó-Mosso	6,07	9,72
Grup VI		
Àrea Logística - Serveis		
Conserge	6,35	10,16
Cobrador	6,35	10,16
Vigilant	6,35	10,16
Sereno	6,35	10,16
Ordenança	6,35	10,16
Porter	6,35	10,16
Personal neteja (jornada completa)	5,93	8,90
Personal neteja (per hora)	0,04	0,06
Grup VII		
Àrea Comercial		
Aprenent	----	----
Aprenent 16-18 anys	----	----
Àrea Administració		
Aprenent	----	----
Àrea Logística - Serveis		
Aprenent	----	----

Barcelona, 29 de setembre de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada