

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN EMT/1302/2024, de 27 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (código de convenio 79000085011993).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña, suscrito en fecha 21 de febrero de 2024, por parte de la representación social por la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de Cataluña, y por UGT de Cataluña – Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Cataluña (FeSMC-UGT), y por la parte empresarial, por la organización empresarial Micro, Pequeña o Mediana Empresa de Cataluña (PIMEC), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 27 de marzo de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del comercio de vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Partes firmantes

Son partes firmantes de este Convenio, en representación de la parte social, la Federació de Serveis de Comissions Obreres de Catalunya y por UGT de Catalunya- Federació de Serveis, Mobilitat i Consum d'UGT Catalunya (FeSMC-UGT), y en representación de la parte empresarial, por la organización empresarial Micro, Petita o Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio.

Artículo 2

Ámbito territorial y funcional

Este Convenio colectivo de trabajo, es de aplicación a todo el territorio de Cataluña, salvo aquellas provincias que ya tengan Convenio general de comercio.

Regulará las relaciones laborales de las empresas mayoristas y minoristas, cuya actividad principal sea el vidrio, loza, cerámica, porcelana, servicio de mesa, frascos, botellas, alfarería y similares, y también artículos de adorno o regalo.

Sin embargo, quedará de aplicación a los centros que tengan su sede en las provincias afectadas, aunque los titulares de las empresas tengan su domicilio social en otras no afectadas por este Convenio.

Artículo 3

Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor a partir del momento del registro oficial, independientemente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, excepto en lo que respecta al efecto económico, en relación con el cual comenzará el 1 de enero de 2023.

Este Convenio regirá hasta el 31 de diciembre de 2025. Desde el 1 de enero de 2026 se considera prorrogado tácita y automáticamente de un año a otro hasta que no sea firmado un Convenio nuevo, con independencia de que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente o no. De hacerse la denuncia, deberá hacerse entre los noventa y treinta días de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 4

Compensación y absorción de mejoras

Las mejoras económicas y laborales que se establecen en virtud de este Convenio, así como las voluntarias que se establezcan de ahora en adelante, serán compensadas y absorbidas, hasta donde alcance, con los aumentos y las mejoras que haya o que se puedan establecer mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen.

Artículo 5

Garantía *ad personam*

Se respetarán a título personal, las condiciones más beneficiosas que las empresas hayan establecido en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, incluyendo las que se siguen de las categorías profesionales ya suprimidas a los anteriores Convenios.

Incentivos

Dado que para determinadas categorías de personal mercantil hay primas, premios, bonificaciones, comisiones sobre ventas o participación de beneficios en la mayoría de las empresas de este ramo, tales empresas podrán reestructurar los incentivos de referencia para que, en lo que respecta al contenido económico, no sufran perjuicio a las personas trabajadoras afectas hasta ahora.

Artículo 6

Derecho supletorio

Las normas contenidas en este Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo que se recoge en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y también en el resto de disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 7

Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada, al menos, por 4 representantes de la patronal y 4 representantes de la parte social firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio, reguladas en el artículo 60.

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

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

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

FeSMC-UGT

Calle Rambla del Raval, 29-35, 4º planta, 08001 Barcelona

Federació de Serveis CCOO

Calle Via Laietana, 16, 2º planta, 08003 Barcelona

PIMEC

Calle Viladomat, 174, 08015 Barcelona

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

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

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

C) Determinar, las tablas del 2025 y, si procede, la revisión salarial establecida en el artículo 18 del presente Convenio y, por tanto, establecer las tablas salariales definitivas.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión Paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Artículo 8

8.1 Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente.

Son meramente enunciativos los cometidos asignados a cada especialidad, y, por tanto, cualquier persona trabajadora debe llevar a cabo las tareas y las funciones requeridas por sus superiores, lo cual no debe ir en detrimento de su dignidad.

8.2 Pluralidad de funciones

Con absoluto respeto a su especialidad y sueldo alcanzado y con carácter no habitual, todas las personas trabajadoras deben ejercer las funciones que les encargue la empresa, incluso si corresponden a especialidades diferentes, siempre que estén relacionadas con el trabajo de la empresa y que no comporten ningún tipo de vejación ni abuso de la autoridad por parte de la empresa, respetando a tales efectos lo dispuesto en los artículos 39 y 40, según proceda, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9

Formación profesional

La representación de las personas trabajadoras y de las empresas son conscientes de la necesidad de avanzar conjuntamente hacia un modelo de profesionalización y especialización del sector, donde la formación profesional tiene un carácter estratégico ante el proceso de cambio económico, tecnológico y social.

Es por ello que solamente desde el diálogo y la colaboración se podrá avanzar en la consecución de los objetivos planteados, que permitan la modernización de las empresas y una mayor capacidad competitiva, que dependen en gran medida de un nivel de calificación, tanto de las personas trabajadoras como de las empresas, por lo que se acuerda:

9.1 Trabajar para conseguir un sector profesionalizado y capacitado.

9.2 Para lograr los objetivos anteriores se crea una Comisión Mixta denominada Comisión de profesionalización del sector, cuyas competencias serán:

9.2.1 Planificar y desarrollar un programa de formación profesional para el sector. Velando para que tanto la programación como los que imparten las acciones formativas se ajusten a las necesidades formativas de los trabajadores del sector.

9.2.2 Entender de las solicitudes e impartición de los cursos de formación.

9.2.3 Solicitar subvenciones tanto a programas de formación como acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.

9.2.4 Establecer los criterios de vinculación de la formación profesional y su conexión con el nuevo sistema de clasificación profesional definido en este Convenio.

9.2.5 Articular medios con el fin de conseguir que las acciones programadas lleguen al conocimiento del mayor número de trabajadores y empresas, y además para facilitar su participación.

9.2.6 Defender la identidad y protagonismo del sector en la sociedad.

9.3 La Comisión creada, previo acuerdo de las partes, podrá adquirir identidad propia, mediante fundación u otra figura legal que acuerden, y en ningún caso tendrá ánimo de lucro.

9.4 La Comisión se dotará de un reglamento de funcionamiento interno. A tal efecto ambas partes se comprometen a reunirse para el desarrollo de este apartado durante la vigencia de este Convenio.

9.5 Las empresas que impartan cursos de formación profesional, o que acuerden la realización con sus trabajadores, incluida en la jornada laboral, deben mantener el salario a cargo de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 10

Ingresos y períodos de prueba

Se fijan los siguientes períodos de prueba, en virtud de los grupos profesionales y especialidades:

Grupo 1 Personal técnico titulado de grado medio o superior y director, jefe de división, jefe de personal, jefe de compras, y/o de ventas, encargado general, etc.: 6 meses.

El resto de grupos profesionales 2 meses, salvo las especialidades ayudantes, auxiliares y aspirantes, cuyo período es de un mes.

También hay que aplicar estos períodos de prueba en los ascensos a un grupo superior para consolidarlos, siempre que cada ascenso no se produzca de manera automática. En caso de que esta prueba no sea positiva, la persona trabajadora debe regresar a su especialidad anterior.

En los contratos de duración determinada, la duración máxima del período de prueba no podrá superar el 50 por 100 de la duración máxima pactada para esta relación temporal, siempre teniendo en cuenta la regla general establecida en el primer párrafo de este artículo.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Artículo 11

Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio durante los dos años de vigencia del Convenio.

En cómputo anual, la jornada laboral será de 1.770 horas.

Hay que considerar que esta jornada se refiere a la semana ordinaria a las horas efectivas de trabajo.

La Dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con el Comité, los Delegados/as de Personal, el Delegado/a Sindical o, en su caso porque no hay, las personas trabajadoras fijará el horario continuado o partido, por turnos, rígido o flexible, de aplicación.

Sin embargo, cada empresa, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras e informándoles con la antelación suficiente, según sus necesidades o características, puede establecer una jornada de trabajo irregular, mientras no rebase el número de horas anuales pactadas en el presente Convenio y se respeten, tanto los períodos de descanso legalmente establecidos como la jornada máxima diaria, que no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo.

El número de horas anuales de trabajo que consta especificado en el primer párrafo de este artículo, se prorrateará proporcionalmente para aquellas personas trabajadoras con contrato de duración inferior al año.

Aquellas personas trabajadoras que presten trabajo durante alguno o algunos de los domingos y/o festivos oficiales anuales en los que la Dirección General de Comercio u organismo competente para ello autoriza la apertura de los establecimientos al público, deben disfrutar de dos horas de descanso por hora trabajada a hacer, de acuerdo con la persona trabajadora, asistida por sus representantes y la empresa, en los tres meses siguientes o, en su caso, percibirán una compensación económica en la misma proporción, excepto en los municipios declarados zona turística, en los que se abonará en función del acuerdo contractual entre las partes. De todas maneras, se respetarán los acuerdos sobre esta compensación que en su conjunto resulten más beneficiosos.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada en los términos previstos en el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

11.1 Descanso en sábados

Con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, a partir del año 2024, las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que trabajen de media 5 o más días a la semana, disfruten de 4 sábados de descanso al año, siempre que se pueda garantizar la normal actividad de la empresa y se respete la jornada anual.

A partir del año 2025 y siguientes, las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que trabajen de media 5 o más días a la semana, disfruten de 5 sábados de descanso al año, siempre que se pueda garantizar

CVE-DOGC-B-24109053-2024

la normal actividad de la empresa y se respete la jornada anual.

Los sábados de descanso de calidad no podrán coincidir con período de vacaciones.

Artículo 12

Registro de jornada

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el cual de manera fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que tendrá que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no tiene que suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal como se viniera dando en las empresas.

Mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la empresa previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. Se tienen que garantizar los derechos previstos legalmente de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atender contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema de registro de jornada tendrá que ser objetivo, fiable y accesible. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de su representación legal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 13

Contrato de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional

13.1 Contrato formativo en alternancia: Se estará a lo que se dispone en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores con las siguientes particularidades:

a) La retribución será del 70% para el primer año y del 85% para el segundo, respecto de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiendo a las funciones ejercidas en proporción en el tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

13.2 Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: Se estará a lo que dispone el artículo 11.3 del Estatuto de los trabajadores con las siguientes particularidades:

a) Se podrá establecer un periodo de prueba de hasta 3 meses.

b) La retribución será del 70% respecto de la fijada para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiendo a las funciones ejercidas en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 14

Contratación de duración determinada

Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción

Teniendo en cuenta las especiales necesidades y características del sector que conllevan frecuentes periodos de acumulación de trabajo y/o se producen excesos en la afluencia de clientes en temporadas concretas, las empresas podrán concertar contratos de duración determinada, al amparo de lo dispuesto en este Convenio colectivo y en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, por una duración máxima de 12 meses.

Cuando se concierten estos contratos por tiempo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del máximo establecido.

Al acabarse el contrato por expiración del plazo máximo de 12 meses, la persona trabajadora tiene derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio o, a elección de la empresa, transformar dicho contrato.

Contrato de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora

De acuerdo con lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los trabajadores, podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y las causas de su sustitución.

Serán personas trabajadoras fijas con carácter indefinido aquellas que ocupen un puesto de trabajo con contrato de sustitución de una persona fija que no se incorpore a su puesto de trabajo una vez finalizado el plazo legal o establecido reglamentariamente que haya motivado el mencionado contrato de sustitución, excepto prueba en contra que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Artículo 15

Contrato a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo

15.1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios por un período de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable, un empleado/a que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo con el mismo contrato y realizando unas funciones idénticas o similares.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos de carácter indefinido, no podrá exceder del 50 por ciento de las ordinarias contratadas. En cualquier caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el primer párrafo de este artículo.

Para aquellas personas trabajadoras que hayan venido realizando horas complementarias durante un periodo consecutivo de dos años, si lo quisieran, podrán consolidar en su contrato el 30% de la media de horas complementarias realizadas durante este periodo. A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas para sustituir temporalmente a quién la empresa esté obligada a reservar el puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial que hayan prestado servicios en la empresa durante un período de tres o más años, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional que existan en la empresa. Por todo ello, las empresas deberán informar a sus personas trabajadoras de las vacantes que puedan existir.

Por todo lo no previsto en relación a los contratos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, en su redacción vigente.

15.2 El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional y vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan la mencionada naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas para reincorporarse a sus funciones en estricto orden de antigüedad una vez reiniciadas las labores objeto de sus contratos.

El llamamiento se llevará a cabo a través de correo certificado con justificante de recepción o cualquier tipo de mensajería electrónica o instantánea que permita dejar constancia de la recepción de la comunicación.

Una vez hecho el primer llamamiento, la empresa vendrá obligada a reincorporar a los empleados/as fijos-discontinuos en un período máximo de 30 días hábiles.

Se podrán formalizar contratos en la modalidad de fijo-discontinuo a tiempo parcial, garantizando a las personas trabajadoras fijas-discontinuas a tiempo parcial una actividad mínima semanal de 20 horas y un período de actividad mínimo anual de 3 meses, siempre que el número de contratos en esta modalidad a tiempo parcial no superen el 10% de la plantilla.

En todo lo no dispuesto en el presente apartado estará en lo recogido en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 16

Contratación de personas trabajadoras discapacitadas

Se estará a lo dispuesto en el Real decreto 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Real decreto 364/2005, de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad y Decreto 86/2015, de 2 de junio para la Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, Real decreto legislativo 1/2013, en las empresas, el acceso a la ocupación ordinaria como medio de cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas, tiene que ser la regla general, y la existencia de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

Artículo 17

Grupos profesionales y especialidades

17.1 Normas generales

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

La Dirección de la empresa realizará la clasificación de la persona trabajadora, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

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

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

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

Factores de valoración

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

A) Conocimiento

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

Este factor se divide en dos subfactores:

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

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

B) Iniciativa

Para la valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función o tarea que se desarrolla.

C) Autonomía

Para la valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

D) Responsabilidad

Para la valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas o funciones asignadas, en virtud del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

E) Mando

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

F) Complejidad

Para la valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores mencionados anteriormente en la tarea o el lugar asignado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

17.2 Formación y desarrollo profesional

Cuando se requiera a la persona trabajadora realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

17.3 Grupos profesionales

Grupo profesional 1

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

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

Especialidades:

Mercantil: coordinador/a de jefes de sucursal, jefe/a de ventas, jefe/a de compras, jefe/a de sucursal.

Administrativa: jefe/a administrativo/a, jefe/a de personal.

Técnico/a de oficio y subalterno/a: titulados/as grado superior, titulados/as grado medio, director/a, jefe/a de

división.

Grupo profesional 2

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

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

Especialidades:

Encargado/a, jefe/a de almacén, jefe/a de grupo administrativo.

Jefe/a de sección administrativa.

Grupo profesional 3

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

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

Especialidades:

Mercantil: viajante, corredor/a de plaza, vendedor/a de 1ª, vendedor/a de 2ª.

Administrativa: oficial administrativo/a, contable, cajero/a.

Técnico/a de oficio y subalterno/a: profesional de oficio de 1ª, profesional de oficio de 2ª, mozo/a especializado/a, delineante, escapatista, dibujante.

Grupo profesional 4

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

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

Especialidades:

Mercantil: auxiliar de caja, ayudante, cobrador/a.

Administrativa: auxiliar administrativo/a, operador/a de informática, telefonista.

Técnico/a de oficio y subalterno/a: mozo/a, empaquetador/a, ascensorista, vigilante, conserje, ordenanza, portero/a, personal de limpieza.

Grupo profesional 5

Criterios generales: están incluidas en este grupo profesional las personas trabajadoras que estén acogidas a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellas personas trabajadoras que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica. Se

CVE-DOGC-B-24109053-2024

excluyen expresamente de este grupo profesional las personas trabajadoras contratados en prácticas.

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

Especialidades:

Mercantil: aprendiz de Convenio.

Administrativa: aprendiz administrativo/a, aspirante administrativo/a.

Técnico/a de oficio y subalterno/a: aprendiz de Convenio.

17.4 Especialidades profesionales por tareas o funciones principales desarrolladas:

Titulados/as de grado superior: es la persona trabajadora que tiene un título de grado superior, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, y ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin ningún tipo de sujeción a aranceles.

Titulados/as de grado medio: es el empleado/da que tiene un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, y desarrolla las funciones propias de su profesión en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Director/a: es el empleado que dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de dirección a su cargo, a las órdenes directas de la empresa y participando en la elaboración política de ésta.

Coordinador/a de jefes de sucursal: es el empleado que se encarga de dirigir y coordinar la actividad de un conjunto de tiendas, integradas o franquiciadas, dentro de un área geográfica asignada, con el fin de adaptar el funcionamiento de cada tienda según la política comercial marcada por la Dirección de la empresa.

Jefe/a de división: es el empleado/a que, a las órdenes de un director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, todas aquellas normas que se dicten para una cuidadosa organización de la división comercial a su cargo.

Jefe/a de personal: es el empleado/da que al frente de todo el personal de una empresa, dicta las órdenes oportunas para la perfecta organización y distribución del trabajo, la vigilancia de la que le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Jefe/a de ventas: es el empleado/da que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que se realizan en el establecimiento, así como la determinación de las orientaciones o criterios de acuerdo con los que tienen que hacerse.

Jefe/a de compras: es el empleado/a que realiza permanentemente, los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

Encargado/a general: es el empleado/a que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una plaza.

Jefe/a de almacén: es el empleado/a que está al frente de un almacén y tiene a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, la grabación de entradas y salidas, su distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe/a de sucursal: es el empleado/a que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de grupo: es el empleado/da que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan montada su organización sobre la base de esta estructura.

Viajante: es el empleado/da al servicio de una sola empresa que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional. Cuando no actúa como tal, colaborará en el trabajo que le encomiende la empresa. Queda incluida en esta categoría la antigua especialidad de corredor/a de plaza.

Vendedor/a de 1ª: es el/la dependiente/a de 2ª con tres años de experiencia en la especialidad dentro de la actividad de este Convenio, la función fundamental consiste en hacer y concretar las ventas.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

Por este cometido debe tener los conocimientos básicos de las piezas, los artículos, los accesorios y los complementos que vende, con el fin de orientar a los clientes. Estos conocimientos deben haber sido alcanzados durante el tiempo de servicio en la empresa.

Asimismo, debe llevar a cabo todas las funciones complementarias relacionadas con las ventas, como la reposición de productos en las estanterías y vitrinas, y también su pedido al almacén cuando sea necesario.

Vendedor/a de 2ª: es el/la ayudante de 1ª o ayudante, con tres años de experiencia en la especialidad dentro de la actividad de este Convenio.

Su cometido es la misma que la del vendedor/a de 1ª o vendedor.

Ayudante: es el empleado/a con un año de experiencia en la especialidad dentro de la actividad de este Convenio, el cual, una vez realizado el aprendizaje, auxilia a los vendedores en sus funciones propias, facilitándoles la tarea y puede realizar por sí mismo operaciones de venta.

Aprendiz de Convenio: es el trabajador/a que se inicia en el oficio de dependiente en la actividad de este Convenio. Durante el tiempo que permanezca adscrito en esta especialidad profesional, el empresario, se obliga a iniciarlo, por sí o por otra persona, en los conocimientos básicos y fundamentales de la profesión.

Asimismo, y con la finalidad propiamente formativa, ayudará en la tarea de los dependientes y ayudantes.

Trabajador/a con contrato de formación: esta es la persona trabajadora que se inicia en el mundo laboral, mediante la formalización de un contrato de formación.

Su tarea y funciones se regirán en base a lo estipulado en el artículo 13 de este Convenio.

Personal de informática

Hay que normalizar las funciones específicas de informática, adaptadas al entorno actual, asignándoles unas tareas o funciones que definan esta especialización y que, en el futuro, tendrán que ir adaptando a los avances tecnológicos y la evolución del entorno.

Las especialidades normalizadas, afectarán exclusivamente aquellos puestos de trabajo que se concretan, enmarcados dentro de un departamento de informática, específicamente estructurado dentro de la organización de la misma empresa, o aquellas personas que realizan las funciones definidas para la categoría de analista y que enmarcados en otros servicios, dependen jerárquica o funcionalmente del departamento de informática, como los que realizan todas las funciones especificadas para la categoría de perforista-gravador/a-verificador/a para facilitar información a centros de cálculo de oficinas de servicios ajenos a la empresa, y no los puestos de trabajo dentro de otros departamentos, aunque para el desarrollo de su función utilicen medios informáticos, como miniordenadores, terminales de teleproceso, tratamiento de textos y otros similares.

En consecuencia, las empresas, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada fijarán la estructura, composición y clasificación del personal de informática.

Personal administrativo

Director/a: es el empleado/da que coordina y se responsabiliza de las actividades de dirección a su cargo, a las órdenes directas de la empresa y participa en la elaboración de la política de ésta.

Jefe/a administrativo/a: es el empleado/da que, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, como correspondencia, publicidad, etc.

Secretario/a de dirección: es aquella persona que, a las órdenes inmediatas de un director/a, jefe/a de dirección o categoría similar, realiza funciones de tipo administrativo, despacha la correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, planifica agendas o similares.

Jefe/a de sección: es el empleado/da que tiene la responsabilidad o dirección de una de las secciones en que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes. Se asimila a esta especialidad los contables y cajeros que tienen personal directamente subordinado.

Contable, cajero/a, etc.: se incluyen en esta especialidad los contables y cajeros no comprendidos en anteriores, también se incluye los secretarios/as con idiomas extranjeros.

Oficial administrativo/a: es el empleado/da con tres años de experiencia en funciones administrativas dentro

de la actividad de este Convenio.

Esta persona trabajadora tiene un sector de tareas a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia de un jefe/a, ejecuta una o varias de las siguientes funciones: redacción de correspondencia, custodia del principal capital de la empresa, planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, realización de informes solicitados, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, y demás servicios importantes con iniciativa y responsabilidad relacionados con los anteriores, de carácter estrictamente indicativo.

Se considerarán incluidos en esta especialidad, si los hubiere, los taquimecanógrafos/as que cojan al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traducen directa y correctamente en seis.

Auxiliar administrativo/a u operador/a de informática: es el aspirante administrativo/a con dos años de experiencia en la especialidad dentro de la actividad de este Convenio.

El empleado/da que, con conocimientos generales de carácter administrativo e informática, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría con las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos/as que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, y las traducen correctamente en seis.

Aspirante administrativo/a: es el empleado/a que realiza funciones administrativas con un año de experiencia en la especialidad de este Convenio.

Auxiliar de caja: es el empleado/da que auxilia al cajero/a en sus funciones y realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de los tickets de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualquier operación similar.

Dibujante: es el empleado/da que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

Escaparatista: es el empleado/da que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates o vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Delineante: es el técnico con capacitación para desarrollar proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y tareas similares.

Profesional de oficio de 1ª: se incluyen en este epígrafe las personas trabajadoras que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiera aprendizaje en cualquiera de las categorías de oficial 1ª y 2ª. Se incluyen en esta clase los ebanistas, barnizadores/as, electricistas, mecánicos/as, pintores/as, etc. También se incluyen en esta clase los conductores/as que utilizan los permisos C y C+E. Se adscriben a la especialidad de oficiales de 1ª o de 2ª los que trabajan con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de atención en la realización de su cometido y de rendimiento.

Profesional de oficio de 2ª: es el empleado/da con dos años de experiencia dentro de la actividad de este Convenio que colabora y auxilia al profesional de oficio de 1ª. También se incluyen en esta clase los conductores/as que utilizan el permiso B.

Mozo/a especializado/a: es el empleado/a que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen una cierta práctica en su ejecución. Entre estos trabajos se encuentra el enfardado o embalado, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con los complementarios de reparto y facturación, con el cobro o sin de las mercancías de transporte; pesar las mercancías y cualquier otro trabajo similar.

Mozo/a: es el empleado/a que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualquier otra tarea que exige predominantemente esfuerzo muscular. También se le puede encomendar tareas de limpieza del establecimiento. El mozo que tiene una antigüedad mínima en la empresa de tres años en el mismo cargo pasa a la especialidad de mozo especializado/a a todos los efectos. Queda incluida en esta categoría la antigua especialidad de empaquetador/a.

Mozo/a torero/a: es el mozo/a que de manera habitual maneja carretillas contrapesadas elevadoras de ruedas grandes.

Telefonista: es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo todos los encargos que recibe.

Ascensorista: es el empleado/a encargado del funcionamiento de los ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

Conserje: es el subalterno/a encargado/a de distribuir el trabajo de los/las ordenanzas y quien se encarga del adorno y la policía de las distintas dependencias.

Cobrador/a: es el empleado/da que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial, cobros y pagos fuera del establecimiento.

Ordenanza: es el empleado/a que hace encargos, recoge y entrega la correspondencia, atiende a los ascensores y otros trabajos similares, puede estar a cargo del teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina como el franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar al apunte de facturas, etc.

Portero/a: su misión especial es vigilar las puertas y acceso a los locales.

Vigilante: es el empleado/a que tiene a su cargo el servicio de vigilancia, diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Personal de limpieza: es el que se ocupa de la limpieza de los locales.

Las especialidades profesionales que se han relacionado, se entienden tanto para el personal masculino como femenino.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Artículo 18

Retribuciones

Para el año 2023 se pacta un incremento del 4% sobre las tablas salariales del año 2022, con efectos del 1 de enero de 2023 de conformidad con el Anexo 1, lo cual dará lugar a las tablas para 2023.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al incremento pactado (4%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, y con efecto del 1 de enero de 2024.

Para el año 2024 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2023, con efectos del 1 de enero de 2024 de conformidad con el Anexo 2, lo cual dará lugar a las tablas para 2024.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2025.

Para el año 2025 se pacta un incremento del 3% sobre las tablas salariales del año 2024, con efectos del 1 de enero de 2025, lo cual dará lugar a las tablas para 2025.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al incremento pactado (3%), se aplicará un incremento adicional, con un máximo del 1%, con efecto del 1 de enero de 2026.

Artículo 19

Plus de transporte

Se establece un plus de transporte para cada una de los puestos de trabajo, en su parte alícuota por día de trabajo efectivo en jornada completa para todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio que figura junto con la tabla salarial, y que se irá actualizando con la misma fórmula de revisión, en su caso, que esta tabla salarial.

Este plus de transporte se abonará íntegramente con independencia de la jornada laboral de la persona trabajadora y de los días de prestación, siempre que éstos sean superiores a 3 días a la semana.

El plus de transporte tendrá el trato fiscal y de cotización a la Seguridad Social que determine la ley en cada momento.

La cantidad de este plus será la determinada en las tablas salariales.

Artículo 20

Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por este Convenio deben pagar a sus personas trabajadoras la cuantía de una mensualidad en concepto de cada una de las pagas siguientes:

Beneficios: se hará efectiva hasta el 22 de marzo.

Verano: se hará efectiva hasta el 22 de junio.

Navidad: se hará efectiva hasta el 22 de diciembre.

Artículo 21

Antigüedad

Desde de 31 de julio de 1997, se suprime definitivamente el concepto económico antigüedad o aumento periódico por tiempo de servicio.

Sin embargo, las cantidades percibidas por las personas trabajadoras por este concepto, se mantendrán en un complemento *ad personam* denominado complemento ex vinculación (CEV) y no será compensable ni absorbible con ningún otro incremento de Convenio, siendo revalorizable anualmente con el incremento que se pacte.

Artículo 22

Ayuda por jubilación

Como premio a la jubilación voluntaria anticipada de aquel personal con más de 20 años de servicio en la empresa, se establece una gratificación consistente en el siguiente escalado:

Por 5 años antes del período reglamentario: 15 mensualidades

Por 4 años antes del período reglamentario: 12 mensualidades

Por 3 años antes del período reglamentario: 9 mensualidades

Por 2 años antes del período reglamentario: 7 mensualidades

Por 1 año antes del período reglamentario: 4 mensualidades

Se entiende como período reglamentario lo que establezca la ley vigente en cada momento.

El premio estará devengado cuando sea aceptada la jubilación por la Seguridad Social. Caso de rebajarse o ampliarse la edad de la jubilación por parte de la Seguridad Social en su formulación actual, el escalado sería condicionado a las nuevas normas, no representando ningún incremento en sus valores.

Artículo 23

Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24

Salario hora profesional

El salario hora profesional se obtendrá, para cada grupo profesional, multiplicando el salario pactado en este Convenio, por 15 y dividiendo el producto por el total de horas anuales de trabajo acordadas por el artículo 11.

Capítulo 4

Mejoras sociales

Artículo 25

Enfermedad

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo debidamente acreditado, las personas trabajadoras percibirán el importe íntegro de su salario sin tener en cuenta el plus de transporte, aunque hayan sido sustituidas, durante el tiempo de la incapacidad temporal.

La persona trabajadora que se encuentre en situación de IT derivada de cualquier contingencia deberá avisar la empresa que se encuentra en situación de IT, con independencia de que la tramitación de baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice conforme lo que dispone el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el cual se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el cual se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Artículo 26

Vacaciones

Todas las personas trabajadoras disfrutarán anualmente de unas vacaciones ininterrumpidas, de conformidad con las siguientes condiciones:

Tienen una duración de 31 días naturales. En caso de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora puede adoptarse otra modalidad.

Las vacaciones se disfrutan de mayo a septiembre, rotativas y no tienen en cuenta la antigüedad. No obstante, las zonas reconocidas como turísticas, podrán modificar estos períodos de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa a que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 i 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente de la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiese, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que correspondan.

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

Las trabajadoras y trabajadores en situación de baja por maternidad/paternidad no perderán el disfrute de las vacaciones que, además, las podrán añadir al periodo de baja por maternidad/paternidad, y al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 27

Calendario laboral y de vacaciones

Anualmente, las empresas junto con la representación legal de las personas trabajadoras elaborarán el calendario laboral, que deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo. Este calendario deberá formalizarse y ser expuesto no más tarde del mes de diciembre del año anterior.

Igualmente, las empresas elaborarán conjuntamente con los Delegados/das de Personal, Comités de Empresa, Delegados/das Sindicales o personas trabajadoras, en el caso de que no existan los anteriores, el calendario de vacaciones de verano. Este calendario deberá formalizarse antes del final del mes de febrero de cada año.

Artículo 28

Permisos retribuidos

28.1 La persona trabajadora deberá acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que dan lugar al disfrute de la licencia.

28.2 Los motivos para disfrutar del permiso se comunicarán a la empresa por escrito, con la antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que la persona trabajadora deberá comunicar el hecho a su empresa durante las 24 primeras horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

28.3 Las licencias se concederán en las fechas en que tengan lugar los hechos que las motivan.

28.4 En caso de que coincidan diferentes causas de licencia se concederá solamente la que tenga asignado un número de días de disfrute.

28.5 Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán abonados a salario real, es decir, en la misma forma y cantidad que se cobra un día de trabajo.

28.6 Las licencias retribuidas son las siguientes:

28.6.1 En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales.

28.6.2 Por enfermedad grave o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona diferente a las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella, 5 días.

28.6.3 Por la defunción del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

28.6.4 Por boda de hijos, hermanos o padres, 1 día o 2 días, si es fuera de la Comunidad Autónoma.

28.6.5 Por cambio de domicilio habitual, 1 día.

28.6.6 Para el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, en las condiciones establecidas en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los trabajadores.

28.6.7 Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

28.6.8 Para asuntos propios, sin justificación necesaria, 1 día.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de

CVE-DOGC-B-24109053-2024

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

28.8 La persona que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Esta reducción se podrá realizar de entre todos los turnos y horarios que haya en la empresa, siempre que se llegue a un acuerdo con la empresa, por la posible afectación a otras personas trabajadoras.

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

También tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogimiento permanente, por cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de un menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario correspondiente en Cataluña y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

El ejercicio de este derecho se regirá por lo que se dispone en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

28.9 A parte de los anteriores, se concede una bolsa de horas de permisos retribuidos de 35 horas por cada año de vigencia para:

- Cuando la persona trabajadora necesite asistencia a un consultorio médico, tanto en la sanidad pública como privada.

- Para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad que ingresen de urgencias sin hospitalización, en centros hospitalarios, clínicas tanto privadas como públicas y/o Centros de Atención Primaria. Si hay hospitalización, se aplicará lo que dispone el artículo 28.6.2 del presente Convenio.

- Permiso retribuido para acompañar a familiares de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad a tratamientos por enfermedad grave, adicionando un 20% más sólo para este supuesto, en caso de agotar el total de horas.

- En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el permiso se podrá disfrutar por parte de la persona trabajadora de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produce el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.

- Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010 del 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.

b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.

c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Artículo 29

Permiso no retribuido por adopción o acogida

Las personas que se encuentren en proceso de adopción o acogida preadoptiva o permanente, podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 30 días naturales, no necesariamente continuados, cuando la adopción o acogida se realice en territorio nacional, de hasta 60 días naturales, cuando se trate de acogida internacional, y de hasta 90 días naturales que podrán disfrutarse en periodos mínimos de 15 días, con un máximo de 3 periodos, cuando se trate de adopción internacional.

Artículo 30

Protocolo de desconexión digital

30.1. A fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital. El derecho a la desconexión digital potenciará la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

30.2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá atender a las siguientes cuestiones:

- a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
- b) Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- c) Contemplar las especificidades o particularidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los directivos o mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
- d) Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
- e) Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
- f) Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

30.3. En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá el tamaño y circunstancias empresariales.

Artículo 31

Uniforme y reposición de ropa

A las personas trabajadoras que prestan servicio a secciones, cuyo trabajo conlleva un desgaste de prendas superior al normal, así como a todo el personal subalterno, guardapolvos, monos o prendas adaptadas al trabajo que hacen.

La ropa de trabajo no se considerará propiedad de la persona trabajadora y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Las empresas podrán exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o el anagrama de la empresa o de la sección a la que pertenece la persona trabajadora. Los gastos producidos por esta causa son a cargo de las empresas.

En cuanto al resto del personal, y en relación a lo que afecta al uso de unas prendas determinadas en el ejercicio de su trabajo, se estará a lo que sobre ello cada empresa pacte con el Comité, los Delegados de Personal o Sindical o, si esta representación no existe, las personas trabajadoras.

Para aquellos trabajos el desempeño de los cuales comporte obligatoriamente la utilización de un vestuario o uniformidad, y el mantenimiento y limpieza de tales piezas no sea a cargo de la empresa, se abonará a la persona trabajadora en concepto de plus vestuario y la cuantía de 70 euros anuales a percibir en 11 mensualidades de 6,36 euros.

Las personas trabajadoras estarán obligadas a mantener en buen estado de conservación y limpieza el

vestuario o uniformidad. En caso de deterioro, las empresas estarán obligadas a la sustitución o reparación del mismo.

Artículo 32

Maternidad, paternidad, adopción y acogimiento

32.1 El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en el presente Convenio. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en el presente Convenio. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

32.2 En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, se estará a lo dispuesto al efecto en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

32.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para cuidar de cada hijo, tanto si es por naturaleza, como por adopción o, en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para el cuidado de la atención del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo en el que la persona trabajadora esté en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, donde deberá ser convocado a participar por la empresa, especialmente en su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este tiempo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En todo lo no previsto en este apartado se estará en lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33

Cobros

Todo el personal que realice cobros por orden expresa de la empresa, sin que ésta sea la actividad propia de su labor profesional, queda exento de cualquier responsabilidad al respecto siempre que se trate de errores involuntarios y sin ninguna trascendencia.

Artículo 34

Discriminación laboral

No se puede establecer discriminación laboral en el trabajo, las retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, religión, estado civil, raza, condición social, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa o lengua dentro del estado español.

De la misma manera, las empresas se encuentran obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Respecto a esto, se estará a lo que se refiere en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, además de obligarse a respetar íntegramente el contenido del capítulo IV de Igualdad de Género del AIC.

Planes de igualdad:

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán tener un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos normativamente en cada momento, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Contenido del plan de igualdad

El plan de igualdad deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Salud laboral desde una perspectiva de género

Violencia de género

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, para lo cual, la Dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos separados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si fuera el caso, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar los mencionados objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos separados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los planes de igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso a la ocupación, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y / o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras en relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres en la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan sido ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén escondiendo una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Igualdad de oportunidades

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

Con esta finalidad y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el plazo de un mes desde la firma de este Convenio colectivo, las empresas constituirán la Comisión de Igualdad para la elaboración de un plan de Igualdad que deberá negociarse siguiendo los criterios establecidos en la mencionada Ley Orgánica.

Principio de igualdad retributiva

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

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

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

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Capítulo 5

Seguridad y salud

Artículo 35

Seguridad y salud en el trabajo

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y sus reglamentos de desarrollo, suponen un avance significativo respecto a la situación anterior existente en materia de salud laboral. La Comisión Negociadora de este Convenio, convencida de que la mera existencia de este marco legal de ámbito general, constituye un elemento positivo, que posibilita desarrollar una política general en torno a la salud laboral, se compromete a que la atención de la salud y la prevención de riesgos en el trabajo sea prioritaria sobre cualquier otro aspecto del desarrollo de la actividad laboral.

En virtud de todo ello serán de aplicación todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los criterios de aplicación y valoración que determinen los organismos competentes.

Siempre que se produzca un accidente, una copia del parte del mismo será facilitada a la persona trabajadora lesionada y otra al Comité de Seguridad y Salud, que deberá atenerse a la confidencialidad y a lo estipulado por la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 36

Protocolo de actuación en supuestos de acoso

CVE-DOGC-B-24109053-2024

36.1 Acoso sexual: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

36.2 Acoso moral: se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el lugar, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

36.3 La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna persona trabajadora.

No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ninguna persona trabajadora, ya sea encargando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier persona trabajadora para la realización de su trabajo, sin mantenerlo en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole sobre temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

36.4 Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo cual se articularán las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este tipo se ha de poner en conocimiento inmediato de la representación de las personas trabajadoras y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

36.5 Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, todos los actuantes guardaran una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

36.6 La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la Dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción. Si la persona trabajadora denunciante lo solicita se le deberá entregar copia del expediente instruido.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

Artículo 37

Protección a las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previstos en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas se pueden destacar:

1. Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan las víctimas cambiar de residencia.
2. Permisos de trabajo retribuido con el fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
4. Anticipación del periodo vacacional.

Las víctimas de violencia de género acreditadas, tienen derecho a una reordenación del tiempo de trabajo.

Asimismo, las faltas de puntualidad de las víctimas de violencia de género, se considerarán justificadas si son acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud. Estos informes serán suficientes para acreditar la condición de violencia de género.

Artículo 38

Reconocimientos médicos

Anualmente, todo el personal acogido a este Convenio colectivo se le facilitará someterse, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a los que es sometido y conductas más frecuentes en relación con su puesto de trabajo. En este servicio, o mediante la Seguridad Social, siempre a voluntad de la trabajadora, se incluirá el examen ginecológico.

El tiempo empleado en los mismos será computado como horas de trabajo.

Capítulo 6

Horas extraordinarias

Artículo 39

Horas extraordinarias

39.1 Para atender la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias se aplicarán los criterios de máxima restricción.

39.1.1 Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, como también en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

39.1.2 Salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, se permite la realización de las horas extraordinarias legalmente establecidas necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas y/o cambios de turno. El número total de estas horas no excederá el límite máximo legalmente establecido, tal y como establece el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

39.2 La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, los Delegados/as de Personal

CVE-DOGC-B-24109053-2024

y Delegados/as Sindicales del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, de acuerdo con esta información y los criterios mencionados, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

39.3 Hasta 31 de diciembre de 2023, las horas extraordinarias se tendrán que abonar por un importe de 1,25 horas por cada hora realizada o, en su caso, pueden ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a la realización. La opción entre una y otra posibilidad se debe hacer dentro de cada empresa.

A partir de 2024, las horas extraordinarias se pagarán por un importe de 1,5 horas por cada hora realizada o, en su caso, pueden ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La opción entre una y otra posibilidad se debe hacer dentro de cada empresa.

A partir de 2024, las horas extraordinarias que coincidan con alguno de los festivos determinados en el artículo 37.2 del Estatuto de los trabajadores se tendrán que abonar por un importe de 1,75 horas por cada hora realizada o, en su caso, pueden ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a la realización. La opción entre una y otra posibilidad se tiene que hacer dentro de cada empresa.

Artículo 40

Horas nocturnas

Las horas trabajadas entre las 22:00h y las 6:00h serán consideradas horas nocturnas, y tendrán un recargo del 25% sobre la retribución de la hora ordinaria.

Capítulo 7

Faltas del personal

Artículo 41

Calificación de las faltas del personal

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras en las empresas, según su índole y circunstancia, se califican como faltas leves, graves y/o muy graves:

Se califican de faltas leves las siguientes:

41.1 Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier tarea.

41.2 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial de la persona trabajadora, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tiene encomendada. Si es así se debe calificar de falta grave.

41.3 Abandono sin causa justificada, aunque sea por poco tiempo.

41.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

41.5 No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

41.6 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

41.7 Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea ante el público.

41.8 Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 42

Se califican de faltas graves las siguientes:

- 42.1 Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- 42.2 Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán faltas muy graves.
- 42.3 Entregarse a juegos y distracciones cualquiera estando de servicio.
- 42.4 La simulación de enfermedad o accidente.
- 42.5 La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica alteración manifiesta del trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa puede ser considerada como falta muy grave.
- 42.6 Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por ella.
- 42.7 Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
- 42.8 Falta de respeto o consideración al público.
- 42.9 Discusiones molestas con los compañeros/as de trabajo en presencia del público.
- 42.10 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la empresa.
- 42.11 La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- 42.12 La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción por medio que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 43

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 43.1 Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- 43.2 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización de la empresa.
- 43.3 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 43.4 El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- 43.5 La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera, siempre que este segundo caso fuese habitual.
- 43.6 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 43.7 Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
- 43.8 La concurrencia desleal o prestación laboral de servicios de una persona trabajadora para diversas empresas de un mismo sector o ramo.
- 43.9 Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, los compañeros/as de trabajo y subordinados.
- 43.10 La falta de aseo, siempre que sobre ello se haya llamado la atención reiteradamente a la persona trabajadora o sea de tal índole que produzca queja justificada los compañeros/as que trabajan en el mismo local.
- 43.11 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 43.12 Originar frecuentes riñas y disputas con los compañeros/as de trabajo.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

43.13 La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre personas trabajadoras de la empresa.

43.14 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que tenga lugar dentro de un período de seis meses de la primera.

43.15 La difusión de captaciones o grabaciones de imágenes de sonido, que puedan resultar ofensivas o bien afectar a la dignidad de las personas o aquellas que puedan perjudicar gravemente la imagen o el crédito de la empresa en el sector dentro del horario laboral, siempre y cuando la finalidad de la acción no persiga el ejercicio de un derecho legítimo de la persona trabajadora.

Artículo 44

Sanciones

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

Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 11 a 50 días o despido.

Artículo 45

Normas de procedimiento

Corresponde a la Dirección de la empresa, con el conocimiento del Comité o de sus Delegados, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus personas trabajadoras.

Artículo 46

Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días de su conocimiento por la empresa, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días de este conocimiento por la empresa de su cometido y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47

Sanciones a las empresas

Las infracciones cometidas por las empresas serán sancionadas, según su naturaleza, por la autoridad competente, dada su gravedad.

El abuso de autoridad debe ser puesto, por parte de la persona trabajadora afectada, en conocimiento del Comité o Delegado Sindical, que debe denunciar, en su caso, ante la autoridad competente.

Artículo 48

Ceses

El personal incluido en este Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, debe comunicarlo a la Dirección menos, con:

El personal de los grupos 1 y 2: 30 días de antelación a la fecha en que se tenga que dejar de prestar servicio.

El personal restante: 15 días de antelación a la fecha en que se tenga que dejar de prestar servicio.

El incumplimiento, por parte de la persona trabajadora, de la obligación de preaviso con la antelación, da el

CVE-DOGC-B-24109053-2024

derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Asimismo, las empresas están obligadas a comunicar el preaviso de cese con una antelación mínima de 15 días, en todas las modalidades de contratación de duración superior a un año. El incumplimiento conllevará la obligación del pago de una cantidad equivalente al salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo 8

Garantía sindical

Artículo 49

Derechos de asociación y reunión

Las empresas, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS), respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, deben admitir que las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de las empresas, no pueden sujeción el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, como tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarla de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 50

Información sindical

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de una suficiente y apreciable afiliación, con vistas a distribuirla fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de esta práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Los centros de trabajo que tienen una plantilla de 5 personas trabajadoras o más deben tener tableros de anuncios; los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a tal efecto, previamente deben hacer a manos copias a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 51

Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Persiguiendo el objetivo de obtener una mayor eficacia en las comunicaciones, la representación legal o sindical podrá hacer uso de la red para poder realizar las comunicaciones con las personas trabajadoras y/o personas afiliadas y de las páginas web, disponiendo con este fin las garantías para un uso adecuado. Entre las garantías necesarias podemos considerar: no colapsar líneas, no realizar envíos masivos, no enviar mensajes con anexos de gran volumen, no perturbar el normal funcionamiento de la red de la empresa, no realizar envíos sin ninguna relación con la actividad sindical, etc.

Artículo 52

Secciones Sindicales y Delegado/a Sindical

En cuanto a los centros de trabajo con plantilla que exceda de 50 personas trabajadoras y con una afiliación a los sindicatos o centrales superior al 15% de la plantilla, la representación del sindicato central debe ser ejercida por un Delegado/a.

El sindicato que reúna la posesión del derecho a la representación mediante la titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditar ante la misma de modo fehaciente, a continuación, la empresa debe reconocer a este Delegado/a su condición de representante del sindicato con carácter general.

El Delegado/a Sindical deberá ser miembro del Comité de Empresa, y debe ser designado de acuerdo con los

estatutos de la central o sindicato que representa.

Artículo 53

Funciones de los Delegados/as Sindicales

Son funciones de los Delegados/as sindicales:

53.1 Representar y defender los intereses del sindicato que representa, así como los de los afiliados/das a la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

53.2 Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los Comités Paritarios de interpretación con voz y voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

53.3 Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa deba al Comité de Empresa, de acuerdo con lo que regula la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Tienen las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por este Convenio colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

53.4 Ser oídos por la empresa en el tratamiento de los problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados al sindicato.

53.5 Asimismo, a ser informados y oídos por la empresa con carácter previo.

53.5.1 Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato, siempre que tal afiliación conste fehacientemente a la empresa.

53.5.2 En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras, siempre que sean de carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

53.5.3 La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

53.6 Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

53.7 En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento, hacer ajustar la conducta de ambas partes a la normativa legal vigente.

Artículo 54

Cuota sindical

Por requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ejercen la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese claramente el orden del descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas deben hacer efectivas detracciones, salvo que se haga una indicación en sentido contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará una copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si los hay.

Artículo 55

Excedencias

Puede solicitar la situación de excedencia, cualquier persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus

CVE-DOGC-B-24109053-2024

modalidades. Debe permanecer en esta situación mientras ejerza el cargo mencionado, y se reincorporará a su empresa si lo solicita en el plazo de un mes al finalizar el ejercicio. En cuanto a las empresas con una plantilla inferior a las 50 personas trabajadoras, los afectados por la finalización de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que haya en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual que establezca lo contrario.

Artículo 56

Participación en las negociaciones de Convenios colectivos

Se debe conceder a los Delegados/as Sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas implantadas nacionalmente y que participen en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, permisos retribuidos por las mismas con vista a facilitar la labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 57

De los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal las siguientes funciones:

57.1 Ser informado por la Dirección de la empresa:

57.1.1 Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y las ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo de la empresa.

57.1.2 Anualmente, la Dirección debe conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa tenga la forma de sociedad por acciones o participaciones, todos aquellos documentos que se den a conocer a los socios.

57.1.3 Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las reestructuraciones de la plantilla, cierres, totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y los planes de formación profesional de la empresa.

57.2 De acuerdo con la materia de que se trate:

57.2.1 De la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

57.2.2 De la función, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre el volumen del empleo.

57.2.3 Del modelo o los modelos de contrato de trabajo utilizados habitualmente por la empresa, que les facilitará al Comité de Empresa, el Comité está legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

57.2.4 De las sanciones impuestas por faltas muy graves, especialmente en el supuesto de despido.

57.2.5 De todo lo que haga referencia a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y ascensos.

57.3 Ejercer una labor de vigilancia respecto a las siguientes materias:

57.3.1 El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de la empresa, si procede, formulará las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

57.3.2 La calidad de la docencia y de la efectividad de los centros de formación y capacitación de la empresa.

57.3.3 Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

CVE-DOGC-B-24109053-2024

57.3.4 Participar, en la forma determinada reglamentariamente, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

57.3.5 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de todas aquellas medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

57.3.6 Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

57.3.7 Observar silencio profesional por parte de los miembros del Comité de Empresa, así como su conjunto, con respecto a los apartados 57.1 y 57.2 de este artículo, incluso después de haber dejado de pertenecer al Comité de Empresa, especialmente en cuanto a todas aquellas materias el carácter reservado de las que señale expresamente la Dirección.

57.3.8 El Comité no sólo debe velar para que los procesos de selección de personal cumplan la normativa vigente o pactada, sino también por principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 58

Garantías

58.1 Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al cese, salvo que sea originado por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que, aparte del interesado, sean oídos el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que fuera reconocido como tal por la empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal tendrán prioridad de permanencia en la empresa o en los centros de trabajo con respecto al resto de personas trabajadoras en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

58.2 No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del ejercicio de su representación.

58.3 Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa con respecto a las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desarrollo normal del proceso de producción, todas aquellas publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comuniquen previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de conformidad con la norma legal vigente al efecto.

58.4 Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina con un máximo de 33 horas en aquellos centros donde la plantilla sea igual o inferior a 250 personas trabajadoras. Si el número de empleados es superior hay que tener en cuenta lo que establezca la normativa vigente.

Estas horas podrán ser acumuladas semestralmente entre los representantes legales de las personas trabajadoras, incluido el Delegado/a Sindical.

La acumulación se podrá hacer frente a la representación legal de las personas trabajadoras, Delegado/a de Personal, miembros del Comité de Empresa y los Delegados/as sindicales en la empresa, pertenecientes a una misma central sindical.

En caso de que los representantes legales de las personas trabajadoras acumulen las horas sindicales, éstas deberán ser comunicadas a la empresa por las centrales sindicales.

En concepto de comisiones a los Delegados/as Sindicales, hay que pagar las que les correspondan durante el tiempo en que hayan ejercido su cargo como disfrutar de las horas a las que tienen derecho.

Estas horas serán retribuidas en base a la media de las comisiones que han devengado durante el trimestre natural anterior al mes en que haya tenido lugar.

Se pueden acumular hasta al 100% de las horas de los distintos miembros del Comité y los Delegados/as de Personal en uno de los componentes o en más de uno, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso sobre este máximo con motivo de la

CVE-DOGC-B-24109053-2024

designación de Delegados/as de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras o Convenios colectivos, en cuanto a los afectados, y para la realización de sesiones oficial por medio de las cuales transcurran tales negociaciones, siempre que la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

58.5 Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen a fin de asistir a los cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

58.6 Las personas que ejerzan tareas sindicales no podrán ser discriminadas por el ejercicio de esta actividad. Las empresas deberán adoptar acuerdos para detectar, y en su caso eliminar, las discriminaciones detectadas.

Artículo 59

Anuncios

Todos los anuncios o avisos en las empresas tendrán que estar redactados en castellano y catalán.

Artículo 60

Régimen de inaplicación de las condiciones previstas en este Convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan, que las empresas que promuevan iniciativas de inaplicación del Convenio colectivo, al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, lo comuniquen previamente a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, así como el resultado final. Esta comunicación tiene que ir acompañada de las causas alegadas que puedan acreditar y justificar la medida. En caso de acuerdo en la empresa o solución arbitral, respecto de la inaplicación del Convenio colectivo, dado el carácter legalmente transitorio de esta, se puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a ésta. Esta iniciativa de revisión tendrá que comunicarse previamente a la Comisión Paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que en la inaplicación inicial.

El Acuerdo también deberá ser notificado a la Autoridad laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 61

Solución de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal de este, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, tanto de carácter jurídico como de intereses, que pudiesen suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, al efecto de lo que se establece en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. En particular manifiestan su voluntad de someterse a los siguientes procedimientos:

CVE-DOGC-B-24109053-2024

- Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, a través de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en esta materia.
- Así mismo, los establecidos en las diferentes Comisiones Técnicas y de Mediación como la de igualdad de género y no discriminación, la de economía, previsión social complementaria, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se pueda crear.

Cláusulas adicionales

Primera

Ambas representaciones acuerdan que las condiciones de este Convenio, una vez registradas por la autoridad laboral, no podrán ser enmendadas o alteradas, salvo acuerdo entre las mismas o disposición de rango superior.

Segunda

Grupos profesionales y especialidades

Las partes negociadoras hacen a manos de la Comisión Paritaria de este Convenio la labor de observación del nuevo sistema de clasificación profesional, a los efectos de su mejor adecuación al sector.

Clausulas transitorias

Primera

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general (Ley 1/2004, de 21 de diciembre de Horarios Comerciales (BOE, n.º 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley 18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias (DOGC n.º 7426, de 03/08/2017) y que por aplicación del artículo 38 de esta última, relativa a la determinación de los municipios turísticos, se acojan a la apertura comercial autorizada en domingos y festivos por su ubicación en la zona cualificada como turística en el término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2) estarán a lo que se dispone en el punto 3 del "Acuerdo social para la apertura de los Establecimientos comerciales en domingo y festivos en la zona turística del término municipal de Barcelona", de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el devengado "Acuerdo Social" como la Resolución de calificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, de la cual lleva causa aquel, mantengan su vigencia. Todo esto excepto acuerdo específico en lo referente a esto con la representación legal de las personas trabajadoras y en este caso se respetará éste.

Segunda

La modificación en la clasificación del grupo profesional de Jefe/a de sucursal prevista en el presente Convenio (concretamente, el encuadre al grupo profesional 1), en ningún caso podrá suponer o comportar efectos retroactivos y resultará de aplicación una vez publicado el presente Convenio.

Cláusulas finales

Primera

Formación continuá

Las partes firmantes valoran la importancia de la formación continua de las personas trabajadoras del sector y así se comprometen a fomentarla.

La Comisión Paritaria, dentro de este ámbito, tiene en su caso, las siguientes funciones:

- Fomentar la formación de las personas trabajadoras de su ámbito.
- Informar, orientar y promover planes agrupados en su ámbito.
- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y personas trabajadoras del sector.

Además de las funciones propias de la Comisión, mencionadas anteriormente, ésta promoverá las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional.

Tablas salariales

Anexo 1

Tablas salariales 1/01/2023 a 31/12/2023

2023			
Grupo profesional	Área funcional mercantil	Área funcional administrativa	Área funcional técnico/a de oficio y subalterno/a
I	Coordinador/a de jefes/as de sucursal		
	1.554,84€		
	Jefe/a de ventas	Jefe/a administrativo/a	Titulados/tituladas grado superior
	1.554,84€	1.554,84€	1.554,84€
	Jefe/a de ventas	Jefe/a de personal	Titulados/tituladas grado medio
	1.554,84€	1.554,84€	1.384,76€
	Jefe/a de sucursal		
	1.333,75€		
			Director/a

CVE-DOGC-B-24109053-2024

			1.724,95€
			Jefe/a de división
			1.554,84€
II	Encargado/a	Jefe/a sección administrativa	
	1.554,84€	1.304,01€	
	Jefe/a de almacén		
	1.333,75€		
	Jefe/a de grupo		
	1.282,88€		
III	Viajante	Secretario/secretaria	Dibujante
	1.214,81€	1.189,27€	1.334,70€
	Corredor/a de plaza	Contable	Escaparatista
	1.214,81€	1.214,81€	1.304,01€
	Vendedor/a de 1ª	Oficial administrativo/a	Delineante
	1.180,76€	1.180,45€	1.129,74€
	Vendedor/a de 2ª	Cajero/a	Profesional de oficio de 1ª
	1.127,87€	1.214,81€	1.129,74€
			Profesional de oficio de 2ª
			1.078,72€
			Mozo/a especializado
			1.066,38€
IV	Ayudante	Auxiliar administrativo/a	Mozo/a
	1.076,59€	1.076,59€	1.044,69€
	Auxiliar de caja	Operador/a de informática	Empaquetador/a
	1.113,69€	1.076,59€	1.044,69€
	Cobrador/a	Telefonista	Ascensorista

CVE-DOGC-B-24109053-2024

		1.044,69€	1.044,69€	1.044,69€
				Conserje
				1.044,69€
				Ordenanza
				1.044,69€
				Portero/a
				1.044,69€
				Vigilante
				1.044,69€
				Personal de limpieza
				1.044,69€
V	Aprendiz de convenio	Aspirante administrativo/a	Aprendiz de convenio	
		1.012,76€	1.012,76€	1.012,76€
			Aprendiz de convenio	
			1.012,76€	
	Plus transporte			98,36€
	Plus vestuario			70€ en 11 mensualidades

Anexo 2

Tablas salariales 1/01/2024 a 31/12/2024

2024			
Grupo profesional	Área funcional mercantil	Área funcional administrativa	Área funcional técnico/a de oficio y subalterno/a
I	Coordinador/a de jefes/as de sucursal		
	1.601,49€		
	Jefe/a de ventas	Jefe administrativo/a	Titulados/tituladas grado superior
	1.601,49€	1.601,49€	1.601,49€

CVE-DOGC-B-24109053-2024

	Jefe/a de ventas	Jefe/a de personal	Titulados/tituladas grado medio
	1.601,49€	1.601,49€	1.426,30€
	Jefe/a de sucursal		
	1.373,76€		
			Director/a
			1.776,70€
			Jefe/a de división
			1.601,49€
II	Encargado/a	Jefe/a sección administrativa	
	1.601,49€	1.343,13€	
	Jefe/a de almacén		
	1.373,76€		
	Jefe/a de grupo		
	1.321,37€		
III	Viajante	Secretario/secretaria	Dibujante
	1.251,26€	1.224,95€	1.374,75€
	Corredor/a de plaza	Contable	Escaparatista
	1.251,26€	1.251,26€	1.343,13€
	Vendedor/a de 1ª	Oficial administrativo/a	Delineante
	1.216,19€	1.215,87€	1.163,63€
	Vendedor/a de 2ª	Cajero/a	Profesional de oficio de 1ª
	1.161,71€	1.251,25€	1.163,63€
			Profesional de oficio de 2ª
			1.111,08€
			Mozo/a especializado
			1.098,38€

CVE-DOGC-B-24109053-2024

IV	Ayudante	Auxiliar administrativo/a	Mozo/a
	1.108,88€	1.108,88€	1.076,03€
	Auxiliar de caja	Operador/a de informática	Empaquetador/a
	1.147,11€	1.108,88€	1.076,03€
	Cobrador/a	Telefonista	Ascensorista
	1.076,03€	1.076,03€	1.076,03€
			Conserje
			1.076,03€
			Ordenanza
			1.076,03€
			Portero/a
			1.076,03€
			Vigilante
			1.076,03€
			Personal de limpieza
			1.076,03€
V	Aprendiz de convenio	Aspirante administrativo/a	Aprendiz de convenio
	1.058,40€	1.058,40€	1.058,40€
		Aprendiz de convenio	
		1.058,40€	
	Plus transporte		101,31€
	Plus vestuario		70€ en 11 mensualidades

(24.109.053)