RESOLUCIÓ de 16 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000765011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027, subscrit, d'una banda per la representació empresarial, Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), i per la part sindical, per la Federació de Serveis de CCOO (CCOO), el dia 22 de gener de 2026, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del Sector de Comerç del Metall de la província de Barcelona pels anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08000765011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CASTELLANO
Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA (2025 – 2027)

CAPÍTULO PRELIMINAR

Artículo Preliminar 1. *Determinación de las Partes*

El presente Convenio ha estado negociado, por la representación empresarial, Unión Patronal Metalúrgica (UPM), y por la parte sindical, por la Federación de Servicios de CCOO (CCOO) y la Federación de Servicios de UGT (UGT), siendo finalmente suscrito por la UPM y el sindicato mayoritario CCOO.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio y para suscribirlo en los términos que constan.

Preliminar 2. *Eficacia*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo que dispone el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio tendrá carácter de obligado cumplimiento en las relaciones laborales para todas aquellas empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional*

1. El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad exclusiva o principal, desarrollada profesionalmente y con establecimiento mercantil abierto, consista en la venta, comercialización y/o distribución, bien sea al detalle o al por mayor, de toda clase de productos que contengan total o parcialmente materiales metálicos, o realicen actividades similares y/o afines a las incluidas en este apartado.

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 1-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a) Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.

b) Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

2. Las empresas de nueva creación, que por razón territorial o funcional hayan de quedar comprendidas en este Convenio, se regirán en sus actividades por el mismo a partir de la fecha de su creación.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentren situados en la provincia de Barcelona aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

1. Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea el grupo profesional que ostenten. Asimismo, quedarán incluidos aquéllos que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de firmarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

2. Quedan no obstante excluidos los que desempeñen las funciones de alta Dirección o alto Consejo, a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, o aquéllos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Trabajo en el Comercio vigente en cada momento.

Artículo 4. *Entrada en Vigor y Duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y su duración será de tres años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de diciembre de 2027, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 5. *Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará 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, el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Denuncia y Revisión*

1. A partir del día 31 de diciembre de 2027, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo convenio.

2. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio, las partes procuraran, que se desarrollen con la antelación y continuidad necesarias a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 7. *Respeto a lo Convenido*

En el supuesto de que la Autoridad judicial o laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido. En relación con dicha materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 2-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTULO II
Comisión Paritaria

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

1. Constitución

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se crea la Comisión paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

2. Composición

La CPC estará compuesta por:

- 4 miembros designados por parte de la Unió Patronal Metalúrgica (UPM)
- 4 miembros designados por la Federación de Serveis de CCOO

Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas. (antiguo artículo 9 Convenio).

3. Domicilio de la CPC, para recibir las consultas o peticiones de conciliación o mediación, aquel en el que se hallen domiciliadas cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio, es decir:

- Unió Patronal Metalúrgica: Vía Laietana 32 4ª Planta (08003) Barcelona
- Federación de Serveis CCOO de Catalunya: Vía Laietana 16 2ª Planta (08003) Barcelona

4. Competencias

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) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

5. Procedimiento

Recibida la consulta por escrito o la correspondiente petición, la CPC tomará conocimiento del asunto, se reunirá en un plazo no superior a 15 días y resolverá sobre el mismo. Para resolver sobre la cuestión planteada, se podrá dar audiencia a las partes interesadas. Superado dicho plazo se entenderá que la Comisión no puede resolver la cuestión planteada.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la CPC, las partes se podrán someter a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

CAPÍTULO III
Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 9. *Compensación*

1. En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 3-86
CVE 202610051357
Data 18-3-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

2. Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente, con la excepción establecida en el párrafo siguiente.

– Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2025, únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2024.

– Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2026 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2025.

– Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2027 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2026.

Todo ello, salvo acuerdo individual por escrito entre las partes

3. El exceso que pudiera producirse, computadas sobre una base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, se mantendrá con el mismo carácter con que fue concedido.

4. No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

5. Queda garantizado a la persona trabajadora el derecho a la percepción mínima equivalente a la que para idéntica actividad recibiera con anterioridad, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo y en tanto los rendimientos o la medida de tiempo no sufrieran revisión justificada.

Artículo 10. *Garantía Ad Personam*

1. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente Ad Personam.

2. La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Paritaria, sin perjuicio de la competencia de los Organismos Administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 11. *Absorción*

1. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

2. Por la Comisión Paritaria, se procederá, en tal caso sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

CAPÍTULO IV
Contratación

Artículo 12. *Período de Prueba*

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

– Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.
– Grupos Profesionales 3 y 4: tres meses.
– Grupos Profesionales 5 y 6: un mes.
– Grupos Profesionales 7 y 8: dos semanas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 4-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 13. *Contratación*

1. La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el articulo 8.4. del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ambas representaciones conscientes de la importancia que tiene la formación profesional para una eficaz política de empleo, así como para alcanzar adecuados niveles de eficacia, acuerdan la constitución de una asociación profesional que tenga como objeto la creación de una estructura formativa prestando especial atención al reciclaje, mejora, formación y adaptación profesional de los trabajadores del comercio del metal, bien sea en la propia empresa o en entidades dedicadas a tal fin.

3. Contrato de Formación en Alternancia:

Este contrato tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

La retribución de las personas contratadas de formación en alternancia, de conformidad con el artículo 11.2.m) del Estatuto de los Trabajadores, es la establecida a continuación, percibiendo su importe por 14 mensualidades, en proporción al tiempo de trabajo efectivo:

- Año 2025:

	Período de Contrato	Salario / Convenio Euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2025
Formación	C. Formación 1er año	1184,00	1184,00	16.576,00
en Alternancia	C. Formación 2do año	1184,00	1184,00	16.576,00

- Años 2026 y 2027:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2026 y 2027, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

4. Contrato para la obtención de la Práctica Profesional

Este contrato tiene por objeto obtener la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 5-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Para los contratos celebrados en esta modalidad con posterioridad a la publicación de este convenio, en aras de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, la retribución de las personas contratadas para la obtención de la práctica profesional será la correspondiente al 70% del salario establecido en anexo 1 del Convenio (salario base). En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

5. Contrato por Circunstancias de la Producción

De conformidad con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 15.2 del TRET, su duración podrá ser de un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

6. Contratos Fijos-Discontinuos

Los llamamientos se consensuarán en el seno de la empresa con criterios de eficacia empresarial, sin que en ningún caso puedan ser discriminatorios. La falta de acuerdo no impedirá el ejercicio racional de las facultades de la Dirección.

De forma no exhaustiva, los criterios objetivos que se establecen para determinar el orden de llamamiento son, entre otros: Por especialidades según el puesto de trabajo, realizando censos diferentes para cada especialidad, distinguiendo entre mano de obra directa (MOD) y mano de obra indirecta (MOI), en función de la polivalencia de la persona trabajadora, etc.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

7. Contrato de Relevo y Jubilación Parcial

Se estará a lo que se disponga en la legislación vigente.

8. Contratación de Personas con Discapacidad

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente respecto a la contratación de personas con discapacidad, dejando constancia de la obligación que tienen las empresas de 50 o más personas, de que al menos el 2% de su plantilla sean personas con discapacidad. Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas al respecto, de conformidad con la legislación vigente.

9. Contrato para la Formación y Aprendizaje

Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Será de aplicación de manera transitoria y durante el tiempo que esté vigente. Podrá tener una duración máxima de tres años.

La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada 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.

La retribución, para las personas contratadas en formación y/o aprendizaje de 1º, 2º y 3º año, respectivamente, es la establecida a continuación, y percibirán su importe por 14 mensualidades:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 6-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Año 2025:

	Período de Contrato	Salario / Convenio Euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2025
Formación y Aprendizaje	C. Formación 1er año	1184,00	1184,00	16.576,00
	C. Formación 2do año	1184,00	1184,00	16.576,00
	C. Formación 3er año	1184,00	1184,00	16.576,00

- Años 2026 y 2027:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para los años 2026 y 2027, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

CAPÍTULO V
Clasificación Profesional

Artículo 14. *Condiciones Generales*

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 las personas trabajadoras, 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 del personal, 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

Factor para cuya 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 dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:

– 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 después de un período de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 7-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– 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

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

c) Autonomía

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando

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

f) Complejidad

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en la tarea o el puesto encomendado, es decir: conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

2. Formación y Desarrollo Profesional

Cuando se le requiera al trabajador/a realizar tareas propias de su grupo profesional pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

3. Garantías Funcionales

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el personal en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes,

aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

(Continua en la pagina siguiente)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 8-86
CVE 202610051357
Data 18-3-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

4. Grupos Profesionales

I. Grupo Profesional 1

- Criterios Generales:

El personal que pertenece 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. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Formación:

Titulación universitaria de grado superior, grado o posgrado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

- Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.

3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.

4. Tareas de Dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:
- Ingenieros y Licenciados
- Director (Informática)

II. Grupo Profesional 2

- Criterios Generales

Es un personal con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, y que tienen un alto contenido intelectual y de interrelación humana. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en una o varias áreas o servicios.

- Formación

Titulación universitaria de grado medio o grado, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementados con una experiencia profesional consolidada.

- Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de comercialización, administración, ventas, servicios, mantenimiento, etc. o de cualquier agrupación de ellas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 9-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil: Jefe de sucursal
- Administrativa: Jefe de personal
- Comercial: Jefe de ventas
- Técnico: Jefes de Taller
- Profesional: Encargado General

III. Grupo Profesional 3

o Criterios Generales

Es un personal 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.

o Formación

Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

o Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

2. Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.

3. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

4. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil: Jefe de sección mercantil
- Administrativa: Jefes de sección administrativa
- Comercial: Inspector de ventas
- Técnico: Escaparatista
- Profesional: Jefes de Grupo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 10-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

IV.Grupo Profesional 4

- Criterios Generales

Es un personal con iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas y homogéneas, bajo supervisión. Asimismo, realizan tareas de supervisión, integración y coordinación de colaboradores en la realización de tareas homogéneas.

- Formación

Titulación de ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

- Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.

2. Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.

4. Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.

5. Tareas de venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con muy amplios conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas, con personal a su cargo asignados al grupo 5 e inferiores, requiriendo el uso de idiomas.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil: Dependiente Mayor
- Administrativa: Contable
- Técnico: Rotulista

V.Grupo Profesional 5

- Criterios Generales

Funciones consistentes en la ejecución de actividades que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren 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 desempeño de la profesión.

- Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 11-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.

2. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.

3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.

4. Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc., conllevando la responsabilidad correspondiente.

6. Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.

7. Tareas de distribución y entrega de productos a los clientes realizados con el vehículo asignado, tomar nota de los pedidos que a éste le hagan, hacerse cargo del cobro y de la liquidación de las ventas al contado que se le encomiendan, etc.; realizando a su vez la carga y descarga del vehículo, su conservación, limpieza y buena presentación.

8. Tareas de conducción con permiso adecuado, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil: Dependiente
- Administrativa: Oficial administrativo
- Comercial: Viajante
- Técnico: Técnico post-venta
- Profesional: Profesional de Oficio

VI. Grupo Profesional 6

- 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 breve período de adaptación.

- Formación

Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

- Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes a las siguientes:

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 12-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.

3. Trabajos administrativos en general y de reprografía.

4. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

5. Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.

6. Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.

8. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos para llevar a cabo el buen fin de las ventas.

9. Tareas de cálculo, facturación, cobro, revisión de talones, redacción de recibos, así como ejecución de cualquier otra operación contable, dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior, comportando algún grado de iniciativa.

10. Tareas de despacho de pedidos, transporte, carga y descarga, revisión de mercancías, distribución, y registro de los mismos.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Mercantil: Auxiliar de caja
- Administrativa: Auxiliar administrativo
- Comercial: Demostradora
- Profesional: Mozo especializado

VII. Grupo Profesional 7

o Criterios Generales

Estarán incluidos el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y mínima autonomía, que requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

o Formación

Titulación o conocimientos profesionales o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), o Certificado de escolaridad o equivalente.

o Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 13-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.

6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
7. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.
8. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
10. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos núm. 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprenden a título orientativo y/o descriptivo las siguientes actividades y/o áreas de las antiguas categorías:

- Administrativa: Vigilante, Conserje
- Profesional: Mozo

CAPÍTULO VI
Condiciones Económicas

Artículo 15. *Norma General*

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación de las personas trabajadoras al puesto de trabajo.

Artículo 16. *Salario Base o Mínimo de Convenio*

Se considerará salario base, o mínimo de Convenio, el que figura como tal en la columna 1ª del anexo número uno.

Artículo 17. *Sistema Retributivo*

Las empresas podrán establecer para su personal de carácter mercantil, sistemas sustitutivos de salarios, a base de comisiones sobre la venta, siempre que las tarifas que se establezcan en condiciones normales de mercado, rendimiento y dedicación personal den lugar a su personal a unos ingresos iguales o superiores a los que resulten de la aplicación del régimen normal previsto en los artículos anteriores, que integran las condiciones mínimas que se habrán de satisfacer a todos los trabajadores cualquiera que fuese su actividad.

En tal supuesto, las cantidades a satisfacer por vacaciones, y por gratificaciones se calcularán por los valores figurados en el presente Convenio.

Artículo 18. *Gratificaciones Extraordinarias*

1. Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la columna núm. 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad).

Las gratificaciones de marzo, junio y Navidad se satisfarán, respectivamente, los días 31 de marzo, 30 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de estos días fuera festivo, el pago se hará el día laborable inmediatamente anterior.

2. Aquellas empresas que viniesen abonando a sus trabajadores un importe igual o superior al que resulte para las pagas extras en cada uno de los años de vigencia del convenio, no les serán de aplicación los importes establecidos en las tablas de Pagas Extraordinarias.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 14-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

4. Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de beneficios, en su caso, junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de empresa y la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con la persona trabajadora.

Artículo 19. *Complemento Ad Personam (anteriormente Antigüedad)*

A partir del día 1 de enero de 2025, el complemento Ad Personam, antiguo complemento de antigüedad se incrementa con el 3,25%.

A partir del día 1 de enero de 2026, dicho complemento se incrementará con el 3,25%.
A partir del día 1 de enero de 2027, dicho complemento se incrementará con el 3,5%.

Artículo 20. *Retribución Salarial: Años 2025, 2026 y 2027*

A partir del 1 de enero de 2025, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento Ad Personam (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría”, figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento Ad Personam (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría” figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2026.

A partir del 1 de enero de 2027, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento Ad Personam (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento “ex categoría” figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2027.

Artículo 21. *Plus de Trabajo Nocturno*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo 3.

Artículo 22. *Salidas, Viajes y Dietas*

1. Si por necesidades de la empresa la persona trabajadora ha de salir de viaje, aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, percibirá para el año 2025, la dieta mínima por las comidas que será de 32,72€ diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales. Y de 18,61€ diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal.

Para el resto de años de vigencia del convenio, se estará a las cuantías que se indican en el correspondiente anexo por Dietas.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Las partes respetarán los acuerdos alcanzados sobre estas materias, pudiendo establecer otros nuevos, si así conviniera a sus intereses.

2. Las dietas que se pacten en el presente Convenio corresponden a los gastos normales de manutención y estancia en establecimientos de hostelería, y en consecuencia, tienen un carácter compensatorio y no salarial, a modo de la indemnización o suplidos previstos en la legislación vigente.

3. Cuando la empresa requiera que la persona trabajadora utilice su vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquel la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 15-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 23. *Beca Escolar*

Las empresas abonarán a su personal que tengan hijos/as en edad comprendida entre 3 y 16 años una gratificación de 40€ por cada hijo que reúna dichas condiciones y las demás que se especifican seguidamente. Tal gratificación será satisfecha conjuntamente con la primera retribución que se liquide dentro del mes de septiembre de cada año, y queda condicionada a que los hijos/as que den lugar a ella acrediten hallarse matriculados en centros de enseñanza diurna de cualquier clase o grado. Este beneficio sólo podrá ser percibido por el padre o por la madre del menor.

CAPÍTULO VII
Jornada de Trabajo, Fiestas y Vacaciones

Artículo 24. Jornada

1. Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, 2025, 2026 y 2027 la jornada laboral se fija en:

- 2025: 1780 horas de trabajo efectivo
- 2026: 1774 horas de trabajo efectivo.
- 2027: 1768 horas de trabajo efectivo.

Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las 9 horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las 10 horas diarias observándose el descanse entre jornada. En todo caso, deberá respetarse el límite de la jornada anual, pactada en el Convenio.

2. Registro de jornada

De conformidad con lo previsto en el art. 34.9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), constituye una obligación formal de las empresas el establecimiento de un sistema para el registro diario de la jornada de trabajo que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, diaria o a intervalos superiores.

El sistema de registro se establecerá mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, por decisión unilateral del empresario. En cualquier caso, deberá ser fiable, invariable y no manipulable y deberá respetar los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad y los derechos digitales reconocidos en la LO 3/2018, de 5 de diciembre.

El sistema establecido estará a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales o la Inspección de Trabajo.

Artículo 25. Flexibilidad Horaria

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de las personas trabajadoras, a excepción de aquellas personas que por razón de guarda legal hayan reducido su jornada laboral y la del personal menor de 18 años, a través de la medida siguiente:

La medida consiste en la facultad de la empresa de prolongar o reducir el horario de la jornada diaria del personal hasta en 2 horas, con un máximo de 120 horas anuales, y con un tope de 60 días/año.

En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.

b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona afectada percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 16-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) En el supuesto de horas de exceso a favor de la persona trabajadora, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si la persona trabajadora tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado sin menoscabo de su retribución.

Todo lo establecido en el presente artículo será de aplicación salvo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando la legalidad vigente en cada momento.

Las partes convienen que son preferibles las medidas de flexibilidad interna a la pérdida de empleo o a la suspensión temporal de contratos.

Artículo 26. *Horas Extraordinarias*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren. Las horas extraordinarias deberán ser aprobadas previamente por el empresario.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los valores establecidos en el anexo número dos del presente Convenio colectivo, cuyos valores se han fijado en base a considerar el Convenio como un todo global e indivisible.

Cuando por motivos de imperiosa necesidad, deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán computarse dentro de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y personas trabajadoras hagan para poner fin al crecimiento del paro. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria de los cuatro meses siguientes, no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

Artículo 27. *Recuperación de Fiestas*

Tendrán plena validez los acuerdos que las empresas puedan convenir con su personal sobre puentes o recuperaciones para la aplicación del calendario laboral o la aplicación exclusiva en éste de las fiestas que tengan carácter recuperable.

Artículo 28. *Vacaciones*

1. Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales, retribuidas a razón de salario real, excepto horas extraordinarias, iniciándose, salvo pacto en contrario, en lunes no festivo a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 o 16 del mes.

2. Cuando dentro del periodo vacacional de 30 días naturales coincidan 2 o más días de los festivos oficiales, sólo se perderá uno de los catorce festivos oficiales.

3. Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo y tercero del Estatuto de los Trabajadores. que textualmente dice: “Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 17-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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".

4. Las empresas darán cuenta a su plantilla del plan de vacaciones previsto en su organización con 3 meses de antelación a la fecha de disfrute.

5. Al personal de nuevo ingreso, se le proporcionarán los días de vacaciones que proporcionalmente le correspondan.

CAPÍTULO VIII
Extinción del Contrato

Artículo 29. *Cese Voluntario y Jubilación Forzosa*

1. Cese Voluntario

En el supuesto de cese voluntario de las personas trabajadoras, éstas vendrán obligadas a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

2. Jubilación Forzosa

Al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, se establece la presente cláusula de Jubilación obligatoria, mediante la cual el contrato de trabajo se extinguirá automáticamente cuando la persona trabajadora alcance una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

3. Jubilación parcial

Según la normativa vigente en cada momento

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 18-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTULO IX
Permisos y Excedencias

Artículo 30. *Permisos*

A las parejas estables que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 25 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de salario base o mínimo de Convenio y complemento Ad Personam (anteriormente antigüedad), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por matrimonio y/o pareja estable quince días naturales cuando su antigüedad en la empresa sea inferior a cinco años, o veinte días naturales, cuando tengan una antigüedad en la empresa superior a cinco años, computados desde el ingreso en la misma. Esta licencia de veinte días naturales sólo se podrá conceder una vez cada cinco años.

Para acreditar la constitución de la pareja estable, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja estable a partir de la entrada en vigor del convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia (DOGC de 5 de agosto de 2010).

a bis) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, hermanos/as, madre o padre.

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

En caso de hospitalización y mientras ésta dure podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de jornadas de trabajo con permiso.

b bis) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja: tres días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en el presente artículo cuando la persona trabajadora, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 19-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

f) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

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

h) El personal mayor de 57 años, que cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 10 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 2 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 2 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Cuando la persona trabajadora mayor de 57 años cause baja voluntaria en la empresa, y acredite más de 20 años de trabajo efectivo en la misma, podrá disfrutar de un permiso retribuido de 3 meses, quedando condicionado el derecho al permiso a que preavise fehacientemente la fecha de su baja voluntaria con una antelación mínima de 6 meses. El referido permiso, salvo pacto en contrario, se disfrutará durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de su baja voluntaria.

Artículo 31. *Acumulación de Horas para el Cuidado del Lactante*

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece, siempre que exista preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de hasta el 100% de las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija. Este derecho lo es para ambos progenitores, y será equivalente a un mínimo de 15 días laborables. En caso de contrato tiempo parcial, se aplicará el número de días que resulte del cómputo, que no podrá ser inferior a 15 días laborables

Artículo 32. *Licencia sin Sueldo*

La persona trabajadora puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social.

A partir del año 2026, la persona trabajadora podrá disfrutar de 48 horas anuales. Las 24 horas ampliadas, en ningún caso podrán coincidir con puentes o añadirse al período de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad horaria.

En el caso de que se solicite simultáneamente, por dos o más personas de la misma sección o departamento, se requerirá el acuerdo con la Dirección de empresa. Se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas.

Artículo 33. *Excedencia para el Cuidado del Lactante y Guarda Legal*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y mientras dure su vigencia se estará a lo establecido en el artículo 46, apartado 3º, del Estatuto de los Trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 20-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTULO X
Régimen Asistencial

Artículo 34 *Incapacidad Temporal*

Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa deberá complementar las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones, durante un período máximo de 12 meses.

Artículo 35. *Fallecimiento*

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la empresa, queda ésta obligada a satisfacer a su derechohabiente el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que hubiera percibido, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO XI
Derechos Sindicales

Artículo 36. *Derechos de los Representantes Sindicales de los Trabajadores*

1. La ausencia de una persona trabajadora motivada por razones de su representación sindical por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha mencionada.

2. La ausencia deberá comunicarse por la persona trabajadora con la antelación suficiente a la empresa.

3. En cuanto al período de licencias retributivas se estará a lo dispuesto en el Título 2 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Derechos Sindicales de los delegados de Personal y del Comité de empresa:

a) Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a la plantilla, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.

b) La participación por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros de Comité de empresa en las negociaciones de convenios colectivos serán sin cargo al crédito horario sindical.

c) Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.

d) Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.

e) Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.

f) Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.

g) Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

h) En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.

i) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.7.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 21-86 | CVE 202610051357 | Data 18-3-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Secciones Sindicales:

a) Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.

b) Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.

c) Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.

d) Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.

e) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del Comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.

f) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

5. Derechos Sindicales de las personas trabajadoras:

a) Se permite a las personas trabajadoras colocar en el tablón de anuncios información de sus respectivos sindicatos, con conocimiento previo de la empresa.

b) A todas las personas afiliadas a una central sindical, en el ámbito de este Convenio, cuando el afectado lo solicite por escrito, se le descontará la cuota sindical en la nómina de la empresa.

6. En las empresas no obligadas a constituir Comité de seguridad y salud (menos de cincuenta), las personas trabajadoras elegirán un delegado de prevención entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

7. A las asambleas celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en la LOLS.

8. En aquellas empresas que dispongan de secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o Representación Legal de los Trabajadores, acordarán entre éstas y la Dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para internet, correo electrónico) desde el local utilizado por las mismas, con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

CAPÍTULO XII
Régimen Disciplinario

Artículo 37. *Faltas y Sanciones*

1. Norma General

En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en el régimen disciplinario, cuyos artículos se transcriben a continuación:

– La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

– Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 22-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

- Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él/ella.
5. Las discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 23-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Faltas Muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. Toda comisión por un/una superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

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

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 24-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

3. Sanciones Máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves.

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

4. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII
Disposiciones Generales

Sección 1ª Adaptación de la Jornada para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral

Artículo 38.

Con la finalidad de facilitar la aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las solicitudes de adaptación de la jornada, el procedimiento previsto en el referido artículo deberá tomar en consideración lo siguiente:

1. Dicha solicitud, que deberá ser razonable y proporcionada, está concebida en la norma como un derecho de la persona trabajadora.

2. Resulta necesario, en aquellos casos en que haya discrepancia inicial entre las partes, que se produzca una negociación entre empresa y persona trabajadora dentro del marco establecido en la norma, levantándose acta de las distintas reuniones.

3. Dicho proceso debe ser efectivo (no ficticio) y en él, las partes deben proponer alternativas de conformidad con sus respectivas posiciones que quedarán reflejadas documentalmente.

4. Las alternativas deben ser motivadas, en el sentido de razonables.

5. La eventual negativa de la empresa a la solicitud será igualmente motivada, en el sentido de objetivamente razonada.

6. En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 25-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Sección 2ª Derecho de las personas trabajadoras a la desconexión y a la intimidad en relación con el entorno digital.

Artículo 39.

El derecho fundamental de las personas físicas a la protección de datos personales, amparado por el artículo 18.4 de la Constitución, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. Así pues, en relación con las distintas perspectivas de este derecho, las empresas y los trabajadores/as deberán tener en cuenta lo siguiente:

a) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

El empleador podrá acceder a los dispositivos digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de los mismos, con total respeto a la normativa vigente en la materia.

b) Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Los trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Igualmente se respetarán sus derechos frente a la videovigilancia y geolocalización en los términos previstos legalmente.

La empresa, elaborará una política interna dirigida a los trabajadores/as, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Dicha política deberá tener el informe de la RLT en los términos previstos en el artículo 64 del ET. En caso de no existir esta o de no emitirse el informe de referencia, la empresa aplicará la política indicada.

c) Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y de grabación de sonidos en lugares de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores/as o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de la Ley Orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 26-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Sección 3ª Trabajo a distancia y teletrabajo

Artículo 40.

El trabajo a distancia y el teletrabajo se regularán por la legislación vigente en cada momento, en la actualidad por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por las disposiciones de este Convenio.

A los meros efectos aclaratorios, se entenderá por:

– Trabajo a distancia: La forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

– Teletrabajo: Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, requiriendo la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

En relación con los gastos por teletrabajo, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se establece una compensación de gastos de 30 euros mensuales, por la prestación efectiva de teletrabajo en jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. Igualmente, dicha cantidad se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo respecto de los días de trabajo presencial en el mes.

Esta cantidad será revalorizable anualmente con los incrementos salariales pactados en el presente convenio.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia. Las empresas podrán negociar con la representación legal de los trabajadores las condiciones de la prestación de servicios bajo esta modalidad, respetando en todo caso el contenido mínimo establecido anteriormente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 27-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPITULO XV
Política y Planes de Igualdad

Artículo 41. *Política de Igualdad*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación sea real y efectivo. Por ello acuerdan los siguientes objetivos generales:

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio 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, medidas que deberán negociar. y en su caso acordar, con las personas representantes de los trabajadores/as el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás disposiciones normativas de aplicación, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

Se establece un calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad en el caso de empresas de más de 100 personas trabajadoras hasta el 7 de marzo de 2022 y de más de 50 personas trabajadoras desde el 8 de marzo de 2022.

- Contenidos:

La empresa y la representación legal de los trabajadores constituirán una comisión negociadora conforme a los requisitos legales, y tendrán las funciones y normas de funcionamiento que establezca el reglamento que las partes hayan acordado al efecto. En cualquier caso, la Comisión de igualdad establecerá cómo se debe realizar el diagnóstico de situación, los objetivos genéricos y específicos del plan, cronograma e indicadores y mecanismo de evaluación y seguimiento, así como la designación de una persona, que será la encargada de registrar el Plan de Igualdad.

- 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 conforme a lo establecido en la normativa legal vigente, y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo 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; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Objetivos de los planes de igualdad:

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad discriminatoria entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Así como, el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 42. *Planes de Igualdad*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio entienden que es necesario establecer criterios de actuación para garantizar que el Derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación, contemplado en la Ley 3/2007, de 22 de marzo sea real y efectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 28-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Así, mientras se mantenga la vigencia y actual redacción del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, las empresas obligadas a implementar un plan de igualdad, se ajustarán a los siguientes criterios, contemplados en la vigente legislación:

1. Los grupos empresariales podrán elaborar un plan único para todas sus empresas o parte de ellas, si así se acuerda con las organizaciones legitimadas para ello.

2. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

3. Procedimiento extractado para la realización de un Plan de Igualdad.

3.1. Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentro si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Si existen centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 5º del RD 901/2020 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2 del artículo 5 del RD 901/2020. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

3.2. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

3.3. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.4. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

3.5. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones, incluida la de sigilo, que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

4. Competencias de la comisión negociadora.

4.1 La comisión negociadora tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 29-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

5. Contenido de los planes de igualdad

5.1 Diagnóstico de situación.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5.2. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.
b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 del RD 901/2020 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el RD anteriormente citado, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 30-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

6. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

6.1 El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

6.2 Los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

6.3 Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

6.4 Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

6.5 En el plan de igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6.6 El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 31-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPITULO XVI
Conceptos Varios

Artículo 43. *Reconocimiento Médico Anual*

Las empresas velarán por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de su plantilla, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 44. *Visitas Médico*

El trabajador/a podrá disponer de hasta 20 horas anuales, para acudir él mismo o ella misma, o bien, acompañar a sus padres, madres e hijos menores de 16 años a visita con el médico del Institut Català de la Salut, y/o sanidad privada. Para su retribución, el trabajador/a deberá aportar el justificante médico con la duración de la visita y debidamente cumplimentado.

Artículo 45. *Prendas de Trabajo*

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras dos prendas de trabajo al año, una cada seis meses, de las características que, a criterio de la propia empresa, mejor respondan a las necesidades del trabajo que el personal de que se trate deba realizar.

Artículo 46. *Bilingüismo*

Todos los anuncios o avisos en las empresas deberán redactarse en castellano y en catalán.

Artículo 47. *Obligación de Informar Sobre Ausencias*

La persona trabajadora tiene la obligación de informar a la empresa, a la mayor brevedad posible y por los medios establecidos, de la imposibilidad de su asistencia al puesto de trabajo, justificando el motivo de la misma.

En los supuestos en que la falta de asistencia derive de situación de catástrofe, accidente, emergencia o fuerza mayor, debidamente acreditada, la persona trabajadora deberá informar a la empresa tan pronto cesen las circunstancias que impidieron dicha comunicación.

Artículo 48. *Absentismo*

Para dar cumplimiento al deber laboral establecido en el artículo 5, e) del Estatuto de los Trabajadores las empresas podrán instar a la RLPT la negociación de planes de reducción de absentismo teniendo en cuenta que ambas partes se regirán por el criterio básico de buscar la minoración de los efectos que genera el absentismo y centrarse en aquellas medidas en las que una actuación realista y negociadora pueda coadyuvar a su reducción a corto y medio plazo con la finalidad de conseguir la mejora de la productividad asociada al absentismo.

CAPÍTULO XVII
Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Artículo 49. *Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo*

1. Las condiciones económicas del Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las empresas y trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

2. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, cuando concurran las causas establecidas con carácter general en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

3. En los supuestos de ausencia de Representación Legal de los Trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 32-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

5. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña

Cláusulas Adicionales

Cláusula Adicional Primera. *Tribunal Laboral de Cataluña*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, se someten a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

Cláusula Adicional Segunda. *Eficacia*

Este Convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2025 y su aplicación será a partir de la firma del presente acuerdo definitivo y su publicación en el diario oficial que corresponda.

Cláusula Adicional Tercera. *Pago de Atrasos*

Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (BOPB) para liquidar a su personal los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2025.

Cláusula Adicional Cuarta. *Prevención de Situaciones de Acoso y Protocolo de Actuación en el Entorno Laboral*

I. Definiciones

a) Acoso sexual

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

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

b) Acoso moral

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 33-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

II. Protocolo de actuación

- Designación de la comisión instructora o de la persona instructora

Todo protocolo contra el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo deberá tener designada una comisión instructora o una persona instructora para recibir las denuncias o quejas por acoso y dar inicio al procedimiento.

Se designará a una comisión instructora formada por tres personas (más un suplente) en empresas con más de 50 trabajadores, es decir, en aquellas empresas que deben tener un plan de igualdad. Esta comisión instructora será designada por la Comisión encargada del Plan de Igualdad dentro del proceso de negociación del plan de igualdad.

En las empresas con menos de 50 personas trabajadoras que carezcan de plan de igualdad, se deberá designar una persona instructora (más un suplente), que será designada durante el proceso de negociación del protocolo contra el acoso laboral.

De acuerdo al manual publicado por el Ministerio de Igualdad, tanto la comisión instructora como la persona instructora serán fijas durante todo el período para el que hayan sido designadas. En el caso de la comisión instructora, ese período son 4 años. Para la persona instructora no se especifica duración mínima o máxima.

En cuanto quiénes pueden formar parte de la comisión instructora o ser la persona instructora, se recomienda que sean miembros de recursos humanos (si la empresa cuenta con este departamento).

Es importante señalar que, para asegurar la imparcialidad necesaria en el proceso, en el caso de que algún miembro de la comisión instructora o la persona instructora tengan algún tipo de relación con víctima o denunciado (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta, etc.), deberá abstenerse de actuar y comunicárselo a la empresa para ser sustituido. Si no lo hiciera, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

- Desarrollar la normativa interna y las medidas preventivas

Se deben diseñar y desarrollar tanto la normativa interna para perseguir y prevenir el acoso laboral, así como una batería de medidas preventivas que, una vez implementadas, sirvan para evitar situaciones de acoso de cualquier tipo. Entre esas medidas se debe contemplar también la formación y sensibilización de la plantilla respecto al acoso moral, sexual o por razón de sexo.

La normativa diseñada por la empresa debe reflejar el compromiso de la misma con la persecución de cualquier tipo de acoso o violencia dentro del ámbito laboral, así como establecer todos los mecanismos preventivos y de procedimiento para actuar en casos de denuncias de empleados víctimas de acoso, dando a estos todas las garantías necesarias para proteger sus derechos.

- Establecer los canales y procedimiento internos para que trabajadores/as puedan realizar denuncias

También será necesario habilitar un canal de denuncias confidencial, rápido y accesible para las víctimas, mediante el cual puedan poner en conocimiento de la situación de acoso que esté sufriendo a la comisión instructora o de la persona instructora, para que esta pueda activar el protocolo de acoso laboral. Este canal o buzón de denuncias podrá ser una dirección de correo electrónico habilitada a tal fin.

La comisión o la persona instructora ayudará a la víctima y le dará el soporte necesario, a la vez que se garantiza su confidencialidad y privacidad (también las de los acusados).

El canal de denuncia interna del acoso laboral no es muy distinto a cualquier otro canal de denuncia interna de la empresa y su función es la misma, facilitar un medio para que las víctimas puedan denunciar con todas las garantías la situación que están sufriendo.

Pero el canal de denuncias internas no serviría de nada, si no está acompañado de un procedimiento de investigación del acoso laboral interno adecuado.

Este procedimiento debe servir para probar los hechos, por lo que debe articular la forma en que deben recogerse y presentarse las pruebas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 34-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

También establecerá plazos y la forma en que se debe constituir la comisión de investigación y todas las garantías para asegurar la confidencialidad de las partes.

En el citado manual del Ministerio de Igualdad se establece una guía de cómo debe ser el procedimiento de actuación y los plazos para cada fase. De tal manera que, una vez recibida la denuncia, la comisión o persona instructora tendrán un plazo de 3 o 2 días laborales respectivamente para activar el protocolo de acoso. Una vez activado, valorarán la denuncia y entrevistarán a las partes, para lo que disponen de un plazo de 10 días laborales, que en el caso de la comisión instructora puede prorrogarse por 3 días más.

Cabe señalar que en el caso de empresas con comisión instructora, se dispone de un plazo de 7 días laborables para llevar a cabo una fase preliminar que es potestativa, es decir, la comisión puede decidir llevarla a cabo o no, teniendo en cuenta, en cualquier caso, lo expresado por la víctima al respecto. Esta fase tiene como objetivo resolver la situación de forma urgente y de manera satisfactoria para ambas partes.

Si fuese necesario, durante el proceso de investigación para esclarecer los hechos denunciados, se podrán adoptar aquellas medidas cautelares pertinentes para interrumpir la situación de acoso, separando al presunto acosador/a de la víctima.

Toda la información, pruebas, testimonios, etc., que se recaben en la investigación, se recogerán en un acta, en la que se concluirá si hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Si se concluye que sí hay acoso, la comisión o la persona instructora instará a la Dirección de la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas, desde el traslado hasta, en los casos más graves, el despido disciplinario del agresor/a.

Si la sanción no implica el despido, la Dirección de la empresa deberá establecer medidas de vigilancia para evitar que la situación vuelva a repetirse. Así mismo, se reforzarán las acciones de sensibilización y de protección y salud de la víctima (aplicando las medidas que sean necesarias, como, por ejemplo, apoyo psicológico, modificación de las condiciones laborales, nuevas acciones formativas y de sensibilización para la plantilla, etc.).

El plazo para la resolución del expediente de acoso por parte de la Dirección es de 3 días laborables, desde la recepción de las conclusiones de la comisión o persona instructora.

Cerrado el expediente, la comisión o persona instructora deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento o resultado de las medidas adoptadas, para lo que tiene un plazo no superior a 30 días.

Durante todo el procedimiento será obligatorio mantener la confidencialidad y sigilo necesarios.

- Divulgar estas medidas a la plantilla

De nada sirve tener un protocolo contra el acoso laboral, si este no se comunica a toda la plantilla. Por ello todas las medidas, canales y procedimientos para prevenir y perseguir el acoso laboral deben ser comunicados a toda la plantilla, todos los departamentos y puestos de trabajo.

Para ello se puede recurrir a diferentes vías, como publicarlo en la página web de la empresa, en su propia intranet, en los tablones de anuncios, a través de correos electrónicos, entregando copias del protocolo a todos los trabajadores/as, que tendrán que firmarlos una vez leídos, etc.

También se recomienda comunicar el protocolo contra el acoso laboral a aquellas empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 35-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cláusula Adicional Quinta. *Acuerdo Social para la Apertura de los Establecimientos Comerciales y Cualificación del municipio de Barcelona como Zona de Gran Afluencia Turística.*

Las empresas y personas trabajadoras de establecimientos comerciales sujetos al horario comercial general (Ley 1/2004, de 21 de diciembre de Horarios Comerciales (BOE núm. 307, de 22 de diciembre de 2004) y Ley 18/2017, de 1 de agosto, de comercio, servicios y ferias. (DOGC núm. 7426, de 03.08.2017) y que por aplicación del artículo 38 de ésta 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 calificada como turística en el término municipal de Barcelona (zona Z1 y Z2) en atención a lo dispuesto en el "Acord social per a la obertura de los Establiments comerciales en domingo en la zona turística del término municipal del Barcelona", de fecha 21 de febrero de 2022, siempre que tanto el meritado "Acord Social" como la Resolución de cualificación del municipio de Barcelona como zona de gran afluencia turística (ZGAT) a efectos de horarios comerciales, de fecha 2 de mayo de 2022, serán de aplicación hasta la finalización de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Clausula Adicional Sexta.

Las partes negociadoras firmantes del presente convenio se comprometen a negociar y alcanzar acuerdos en materia medidas planificadas para las personas LGTBI, para garantizar la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral, en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación.

(Continua en la pagina siguiente)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 36-86
CVE 202610051357
Data 18-3-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

TABLA DE CONVERSION

Grupo	Categorías Profesionales
1	Ingenieros/as y Licenciados/as
	Director/a (Informática)
2	Jefe/a de Sucursal
	Jefe/a Administrativo
	Jefe/a de Personal
	Jefe/a de Ventas
	Jefe/a de Compras
	Jefe/a de Taller
	Conceptor/a
	Ayudante/a Técnico Sanitario
	Encargado/a General
3	Jefe/a de Seccion Administrativa
	Jefe/a de Seccion Mercantil
	Inspector/a de Ventas
	Encargado/a de Establecimiento
	Técnico/a de Relojería Titulado "o asimilado"
	Escaparatista
	Jefe/a de Almacén
	Analista
	Jefe/a de Grupo
4	Rotulista
	Delineante de Segunda
	Dependiente/a Mayor
	Dependiente/a con Idiomas
	Programador/a
	Operador/a
	cortador/a
	Delineante de Primera
	Dibujante
	Contable, Cajero/a, Taquim.,Idiomas
5	Cobrador/a
	Oficial Administrativo de 1-
	Oficial Administrativo de 2-
	Capataz
	Viajante
	Corredor/a de Plaza
	Auto-Venta
	Dependiente de 22,23 y 24 años
	Grabador/a
	Dependiente de 25 o mas años
	Técnico/a Post-Venta
	Profesional de Oficio de Primera - Chofer "C"
	Profesional de Oficio de Segunda - Chofer "B"

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 37-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupo	Categorías Profesionales
6	Auxiliar Administrativo
	Auxiliar Administrativo de 18 y 19 años
	Telefonista
	Manipulador/a
	Profesional de Oficio de Tercera - Chofer "A"
	Ayudante/a de Oficio
	mozo/a especializado/a
	Auxiliar de Caja de 18 Y 19 años
	Auxiliar de Caja de 20 Y 21 años
	Auxiliar de Caja de 22, 23 y 24 años
	Auxiliar de Caja de 25 o mas años
	Ayudante/a Cortador
	Ayudante/a de Dependiente
	Demostradora
7	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a
	envasador/a, embalador/a
	Mozo/a, Personal de Limpieza
	Conserje
	Cosedor/a de Sacos

(Continua en la pagina siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 38-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2025
Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2025

ANEXO 1

Grupo Profesional	Salario Base Euros / mes	Pagas Extras Euros / mes	Total año 2025 Euros/año
1	1.910,68	1.910,68	28.660,25
2	1.856,16	1.856,16	27.842,42
3	1.694,09	1.694,09	25.411,40
4	1.583,80	1.583,80	23.757,02
5	1.543,79	1.543,79	23.156,91
6	1.449,67	1.449,67	21.744,98
7	1.415,70	1.415,70	21.235,52

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros / hora
1	18,97
2	18,70
3	16,39
4	15,03
5	14,14
6	12,78
7	12,52

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

	Euros / hora
Para todos los grupos profesionales	1,05

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 39-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 4

Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de Personal	636,61
Jefe de Ventas	636,61
Jefe de Compras	636,61
Conceptor/a	636,61
Encargado Gral./da Gral.	636,61
Persona Analista	283,62
Persona Dibujante	1.937,88
Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a "A"	42,47
Auxiliar de Caja de 25 o mas años	904,63
Ayudante/a Cortador/a	652,58
Persona Conserje	472,02

DIETAS

	Euros
Dieta Completa	32,72
Media Dieta	18,61

Artículo 25. *Complemento Ad Personam (antes antigüedad)*

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2024 como Complemento Ad Personam, se incrementarán con el 3,25 %, con efectos 1 de enero de 2025.

ANEXO 5
TELETRABAJO

	Euros
Por mes de trabajo efectivo en dicha modalidad a tiempo completo	30,00
En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional.	

Jornada: La jornada laboral para el año 2025 será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 40-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2026
Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2026

ANEXO 1

Grupo Profesional	Salario Base Euros / mes	Pagas Extras Euros / mes	Total año 2025 Euros/año
1	1.972,78	1.972,78	29.591,71
2	1.916,49	1.916,49	28.747,29
3	1.749,15	1.749,15	26.237,28
4	1.635,28	1.635,28	24.529,13
5	1.593,97	1.593,97	23.909,51
6	1.496,78	1.496,78	22.451,69
7	1.461,71	1.461,71	21.925,68

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros / hora
1	19,59
2	19,30
3	16,93
4	15,52
5	14,60
6	13,20
7	12,93

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

	Euros / hora
Para todos los grupos profesionales	1,09

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 41-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 4

Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de Personal	657,30
Jefe de Ventas	657,30
Jefe de Compras	657,30
Conceptor/a	657,30
Encargado Gral./da Gral.	657,30
Persona Analista	292,84
Persona Dibujante	2.000,86
Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a "A"	43,85
Auxiliar de Caja de 25 o mas años	934,03
Ayudante/a Cortador/a	673,79
Persona Conserje	487,36

DIETAS

	Euros
Dieta Completa	33,78
Media Dieta	19,21

Artículo 25. *Complemento Ad Personam (antes antigüedad)*

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2025 como Complemento Ad Personam, se incrementarán con el 3,25%, con efectos 1 de enero de 2026

ANEXO 5
TELETRABAJO

	Euros
Por mes de trabajo efectivo en dicha modalidad a tiempo completo	30,98
En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional.	

Jornada: La jornada laboral para el año 2026 será de 1.774 horas de trabajo efectivo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 42-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES y OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2027
Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2027

ANEXO 1

Grupo Profesional	Salario Base Euros / mes	Pagas Extras Euros / mes	Total año 2025 Euros/año
1	2.041,83	2.041,83	30.627,42
2	1.983,56	1.983,56	29.753,45
3	1.810,38	1.810,38	27.155,58
4	1.692,50	1.692,50	25.387,65
5	1.649,75	1.649,75	24.746,34
6	1.549,16	1.549,16	23.237,50
7	1.512,87	1.512,87	22.693,08

ANEXO 2
HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros / hora
1	20,27
2	19,98
3	17,52
4	16,07
5	15,11
6	13,66
7	13,38

ANEXO 3
PLUS TRABAJO NOCTURNO

	Euros / hora
Para todos los grupos profesionales	1,13

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 43-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 4

Antiguas Categorías Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de Personal	680,31
Jefe de Ventas	680,31
Jefe de Compras	680,31
Conceptor/a	680,31
Encargado Gral./da Gral.	680,31
Persona Analista	303,09
Persona Dibujante	2.070,89
Profesional de Oficio de Tercera - Conductor/a "A"	45,39
Auxiliar de Caja de 25 o mas años	966,72
Ayudante/a Cortador/a	697,37
Persona Conserje	504,42

DIETAS

	Euros
Dieta Completa	34,97
Media Dieta	19,88

Artículo 25. *Complemento Ad Personam (antes antigüedad)*

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2026 como Complemento Ad Personam, se incrementarán con el 3,5 %, con efectos 1 de enero de 2027.

ANEXO 5
TELETRABAJO

	Euros
Por mes de trabajo efectivo en dicha modalidad a tiempo completo	32,06
En caso de jornadas inferiores, se abonará la parte proporcional.	

Jornada: La jornada laboral para el año 2027 será de 1.768 horas de trabajo efectivo

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 44-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CATALÀ
Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR COMERÇ DEL METALL DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA (2025 – 2027)

CAPÍTOL PRELIMINAR

Article Preliminar 1. *Determinació de les Parts*

El present Conveni ha estat negociat, per la representació empresarial, Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), i per la part sindical, per la Federació de Serveis de CCOO (CCOO) i la Federació de Serveis d'UGT (UGT), sent finalment subscrit per la UPM i el sindicat majoritari CCOO.

Ambdues representacions, sindical i empresarial, es reconeixen mútuament legitimació i representativitat per a la negociació del present conveni i per subscriure'l en els termes que consten.

Preliminar 2. *Eficàcia*

Atesa la naturalesa normativa i eficàcia general, que li ve donada pel que disposa el Títol III de l'Estatut dels Treballadors i per la representativitat de les organitzacions signants, el present Conveni tindrà caràcter d'obligat compliment en les relacions laborals per a totes aquelles empreses i persones treballadores compreses dins dels seus àmbits personal, funcional, territorial i temporal.

CAPÍTOL I
Disposicions Generals

Article 1. *Àmbit Funcional*

1. El present Conveni obliga totes les empreses l'activitat exclusiva o principal de les quals, desenvolupada professionalment i amb establiment mercantil obert, consisteixi en la venda, comercialització i/o distribució, bé sigui al detall o a l'engròs, de tota classe de productes que continguin totalment o parcialment materials metàl·lics, o realitzin activitats similars i/o afins a les incloses en aquest apartat.

Queden, no obstant això, exceptuades d'aquest:

a) Les que en la data de la publicació d'aquest conveni comptessin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts del mateix decideixin adherir-s'hi.

b) Les que exerceixin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un altre conveni col·lectiu diferent al de comerç del metall.

2. Les empreses de nova creació, que per raó territorial o funcional hagin de quedar compreses en aquest conveni, es regiran en les seves activitats pel mateix a partir de la data de la seva creació.

Article 2. *Àmbit Territorial*

El Conveni afecta tots els centres de treball que, compresos en el seu àmbit funcional es trobin situats a la província de Barcelona encara que el domicili social de l'empresa a què pertanyi radiqui fora d'aquest terme provincial.

Article 3. *Àmbit Personal*

1. Queden compresos dins de l'àmbit del Conveni tot el personal que presti els seus serveis per compte d'alguna de les empreses compreses en el mateix, i qualsevol que sigui el grup professional que ostentin. Així mateix, quedaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, en el moment de signar-se el Conveni comencin a prestar el seu treball durant la vigència d'aquest.

2. Queden no obstant això exclosos els que exerceixin les funcions d'alta Direcció o alt Consell, a què es refereixen els articles 1.3. c) i 2.1. a) de l'Estatut dels Treballadors, o aquells que per qualsevol raó apareguessin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la Substitució de l'Ordenança del Treball en el Comerç vigent en cada moment.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 45-86 | CVE 202610051357 | Data 18-3-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Article 4. *Entrada en Vigor i Durada*

El present Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2025 i la seva durada serà de tres anys per a totes les empreses del seu àmbit, que finalitzarà el 31 de desembre de 2027, podent prorrogar-se d'any en any per tàcita reconducció, si no hi hagués denúncia del mateix.

Article 5. *Dret Supletori*

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

Article 6. *Denúncia i Revisió*

1. A partir del dia 31 de desembre de 2027, el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Un cop denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'ultraactivitat fins a la signatura del nou conveni.

2. Iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i continuïtat necessàries a fi de permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 7. *Respecte al Convingut*

En el supòsit que l'Autoritat judicial o laboral en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, havent de reconsiderar-se el seu contingut. En relació amb aquesta matèria cal atenir-se al que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL II
Comissió Paritària

Article 8. *Comissió Paritària*

1. Constitució

De conformitat amb el que preveu l'article 85.3.e) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET) aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, es crea la Comissió paritària del Conveni com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del que s'hi estableix.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la CPC de tots els dubtes, discrepàncies i conflictes que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, perquè aquesta pugui emetre la seva opinió o actuar en la forma que s'estableix en el mateix text convencional.

2. Composició

La CPC estarà composta per:

- 4 membres designats per part de la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM)
- 4 membres designats per la Federació de Serveis de (CCOO).

Les parts que integren la CPC podran ser assistides per assessors, que tindran veu però no vot i que seran designats lliurement per cadascuna d'elles. (antic article 9 Conveni).

3. Domicili de la CPC, per rebre les consultes o peticions de conciliació o mediació, aquell en el qual es troben domiciliades qualsevol de les organitzacions signants del present conveni, és a dir:

- Unió Patronal Metal·lúrgica: Via Laietana 32 4ª Planta (08003) Barcelona
- Federació de Serveis CCOO de Catalunya: Via Laietana 16 2ª Planta (08003) Barcelona

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 46-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Competències:

a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del que s'ha pactat.

b) Mediar o arbitrar, si s'escau, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació pel que fa a l'ocupació en el sector, analitzant i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

4. Procediment

Rebuda la consulta per escrit o la corresponent petició, la CPC prendrà coneixement de l'assumpte, es reunirà en un termini no superior a 15 dies i resoldrà sobre el mateix. Per resoldre sobre la qüestió plantejada, es podrà donar audiència a les parts interessades. Superat aquest termini s'entendrà que la Comissió no pot resoldre la qüestió plantejada.

Per resoldre les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la CPC, les parts es podran sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

CAPÍTOL III
Compensació, Garantia Personal i Absorció

Article 9. *Compensació*

1. En matèria de compensació cal atenir-se al que estableixen les normes legals d'aplicació al cas, sens perjudici del que amb caràcter específic es determini de manera concreta en aquest Conveni.

2. Les retribucions que s'estableixen en el present Conveni tenen caràcter de mínim. Els augments concedits voluntàriament o a compte de Conveni per les empreses durant la vigència de l'anterior Conveni seran absorbibles i compensables amb les millores pactades en el present, amb l'excepció establerta en el paràgraf següent.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2025, únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2024.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2026 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2025.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2027 únicament seran compensables i/o absorbibles els augments concedits per les empreses, voluntàriament o a compte de Conveni, a partir de l'1 de juliol de 2026.

Tot això, llevat d'acord individual per escrit entre les parts

3. L'excés que pogués produir-se, computades sobre una base anual les quantitats rebudes legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

4. No serà absorbible la quantitat corresponent a la línia d'incentius compresa entre 100 i 133 del sistema centesimal o l'equivalent en altres sistemes.

5. Queda garantit a la persona treballadora el dret a la percepció mínima equivalent a la que per a idèntica activitat rebés amb anterioritat, mentre es mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i mentre els rendiments o la mesura de temps no patissin revisió justificada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 47-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 10. *Garantia Ad Personam*

1. Es respectaran les situacions personals que en el seu conjunt siguin, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les fixades en el present Conveni, mantenint-se estrictament Ad Personam.

2. La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sens perjudici de la competència dels Organismes Administratius o contenciosos en la matèria.

Article 11. *Absorció*

1. Les disposicions legals futures que comencin amb si una variació econòmica en tots o algun dels conceptes retributius existents o que suposin creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquest, havent-se d'entendre, en cas contrari, absorbits per les millores pactades en el mateix.

2. Per la Comissió Paritària, es procedirà, en tal cas sense perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a la clausurada d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV
Contractació

Article 12. *Període de Prova*

En les relacions de treball podran fixar-se, sempre que es concerti per escrit, un període de prova que en cap cas podrà excedir de:

- Grups Professionals 1 i 2: sis mesos.
- Grups Professionals 3 i 4: tres mesos.
- Grups Professionals 5 i 6: un mes.
- Grups Professionals 7 i 8: dues setmanes.

Article 13. *Contractació*

1. La contractació laboral es realitzarà d'acord amb la legalitat vigent, procurant tendir, en la mesura del possible, a la contractació estable de les persones treballadores. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal de les persones treballadores de l'empresa els contractes realitzats, segons l'establert en l'article 8.4. de l'Estatut dels Treballadors.

2. Ambdues representacions conscients de la importància que té la formació professional per a una eficaç política d'ocupació, així com per assolir adequats nivells d'eficàcia, acorden la constitució d'una associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa prestant especial atenció al reciclatge, millora, formació i adaptació professional dels treballadors del comerç del metall, bé sigui en la pròpia empresa o en entitats dedicades a tal fi.

3. Contracte de Formació en Alternança:

Aquest contracte té per objecte compatibilitzar l'activitat laboral retribuïda amb els corresponents processos formatius en l'àmbit de la formació professional, els estudis universitaris o del Catàleg d'especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

L'activitat exercida per la persona treballadora a l'empresa haurà d'estar directament relacionada amb les activitats formatives que justifiquen la contractació laboral, coordinant-se i integrant-se en un programa de formació comuna, elaborat en el marc dels acords i convenis de cooperació subscrits per les autoritats laborals o educatives de formació professional o Universitats amb empreses i entitats col·laboradores.

La durada del contracte serà la prevista en el corresponent pla o programa formatiu, amb un mínim de tres mesos i un màxim de dos anys.

La retribució de les persones contractades de formació en alternança, de conformitat amb l'article 11.2.m) de l'Estatut dels Treballadors, és l'establerta a continuació, percebent el seu import per 14 mensualitats, en proporció al temps de treball efectiu:

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 48-86
CVE 202610051357
Data 18-3-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

- Any 2025:

	Període de Contracte	Salari / Conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2025
Formació	C. Formació 1er any	1184,00	1184,00	16.576,00
En Alternança	C. Formació 2do any	1184,00	1184,00	16.576,00

- Anys 2026 y 2027

En el moment en què es publiqui al BOE, el SMI vigent per als anys 2026 i 2027, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni col. lectiu del Sector del Comerç del Metall de la província de Barcelona.

4. Contracte per a l'obtenció de la Pràctica Professional

Aquest contracte té per objecte obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis.

Podrà concertar-se amb els qui estiguin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el previst en la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb els qui posseeixin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.

Per als contractes celebrats en aquesta modalitat amb posterioritat a la publicació d'aquest conveni, per tal de fomentar aquesta modalitat de contractació, i a fi de coadjuvar a la capacitació professional dels nous titulats, la retribució de les persones contractades per a l'obtenció de la pràctica professional serà la corresponent al 70% del salari establert en annex 1 del Conveni (salari base). En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

5. Contracte per Circumstàncies de la Producció

De conformitat amb el que preveu el paràgraf tercer de l'article 15.2 del TRET, la seva durada podrà ser d'un any.

En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la convencionalment establerta, podrà prorrogar-se, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

6. Contractes Fixos-Discontinus:

Les crides es consensuaran en el si de l'empresa amb criteris d'eficàcia empresarial, sense que en cap cas puguin ser discriminatoris. La manca d'acord no impedirà l'exercici racional de les facultats de la Direcció.

De forma no exhaustiva, els criteris objectius que s'estableixen per determinar l'ordre de crida són, entre d'altres: Per especialitats segons el lloc de treball, realitzant censos diferents per a cada especialitat, distingint entre mà d'obra directa (MOD) i mà d'obra indirecta (MOI), en funció de la polivalència de la persona treballadora, etc.

La crida s'haurà de realitzar per escrit o per qualsevol altre mitjà que permeti deixar constància de la deguda notificació a la persona interessada amb les indicacions precises de les condicions de la seva incorporació i amb una antelació adequada.

7. Contracte de Relleu i Jubilació Parcial

Cal atenir-se al que es disposi en la legislació vigent.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 49-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

8. Contractació de Persones amb Discapacitat.

Cal atenir-se al que disposa la legislació vigent respecte a la contractació de persones amb discapacitat, i deixa constància de l'obligació que tenen les empreses de 50 o més persones, que almenys el 2% de la seva plantilla siguin persones amb discapacitat. Excepcionalment, quan per caràcter productiu, organitzatiu o econòmic existeixi una dificultat especial per incorporar a la plantilla treballadors amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes al respecte, de conformitat amb la legislació vigent.

9. Contracte per a la Formació i Aprenentatge.

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. Serà d'aplicació de manera transitòria i durant el temps que estigui vigent. Podrà tenir una durada màxima de tres anys.

La retribució de les persones contractades per a la formació i l'aprenentatge serà determinada en proporció al temps de treball efectiu. En cap cas, la retribució podrà ser inferior al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

La retribució, per a les persones contractades en formació i/o aprenentatge de 1r, 2n i 3r any, respectivament, és l'establerta a continuació, i percebran el seu import per 14 mensualitats:

- Any 2025:

	Període de Contracte	Salari / Conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2025
Formació i Aprenentatge	C. Formació 1r any	1184,00	1184,00	16.576,00
	C. Formació 2n any	1184,00	1184,00	16.576,00
	C. Formació 3r any	1184,00	1184,00	16.576,00

- Anys 2026 i 2027:

En el moment en què es publiqui al BOE, el SMI vigent per als anys 2026 i 2027, a través de la Comissió Paritària del conveni, s'establirà el salari per a les persones contractades en aquesta modalitat contractual, dins de l'àmbit funcional del Conveni col·lectiu del Sector del Comerç del Metall de la província de Barcelona.

CAPÍTOL V
Classificació Professional

Article 14. *Condicions Generals*

1. Normes Generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que hagin de desenvolupar les persones treballadores.

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

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

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 50-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

- Factors de Valoració:

Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió de les persones treballadores en un determinat grup professional són els següents:

a) Coneixement

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

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

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

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

b) Iniciativa

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

c) Autonomia

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

d) Responsabilitat

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

e) Comandament

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

f) Complexitat

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

2. Formació i Desenvolupament professional.

Quan se li requereixi al treballador/a realitzar tasques pròpies del seu grup professional però diferents o diferents a les que habitualment venia realitzant, això s'efectuarà sense menyscabament de la seva formació i desenvolupament professional.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 51-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. Garanties funcionals

Com a conseqüència de l'aplicació de la taula de conversió, les tasques i funcions que venia realitzant el personal en atenció a la seva antiga categoria professional, no podran modificar-se, llevat de pacte en contra, per tasques i funcions diferents, encara que aquestes estiguin incloses dins del seu grup professional, tot això sense perjudici de l'aplicació dels articles 39 i 41 de l'Estatut dels Treballadors.

4. Grups Professionals

I. Grup Professional 1

- Criteris Generals

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

- Formació

Titulació universitària de grau superior, grau o postgrau o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Direcció i supervisió d'una o diverses àrees o serveis, o de la totalitat dels mateixos.

2. Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'una àrea o servei.

3. Responsabilitat i direcció dels serveis informàtics.

4. Tasques de Direcció, d'alta complexitat i heterogeneïtat dins del seu camp, amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 1 i 2 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Mercantil, administrativa, comercial, tècnic, professional:
- Enginyers i Llicenciats
- Director (Informàtica)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 52-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

II. Grup Professional 2

- Criteris Generals

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

- Formació

Titulació universitària de grau mitjà o grau**,** o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, complementats amb una experiència professional consolidada.

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de comercialització, administració, vendes, serveis, manteniment, etc. o de qualsevol agrupació d'elles.

2. Tasques d'alt contingut tècnic consistents a prestar suport sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir.

3. Activitats i tasques pròpies d'ATS, realitzant cures, portant el control de baixes d'IT i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 2, 3 i 4 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Mercantil: Cap de sucursal
- Administrativa: Cap de personal
- Comercial: Cap de vendes
- Tècnic: Caps de Taller
- Professional: Encarregat General

III. Grup Professional 3

- Criteris Generals

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

- Formació

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

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt de treballadors de les àrees, serveis o unitats en els quals estigui organitzada l'empresa, o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 53-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Tasques d'ornamentació d'interiors, aparadors i vitrines per tal d'exposar al públic els articles objecte de la venda.

3. Tasques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.

4. Tasques que consisteixen en la direcció i supervisió d'una àrea o servei, segons les normes o instruccions facilitades per un comandament superior.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Mercantil: Cap de secció mercantil
- Administrativa: Caps de secció administrativa
- Comercial: Inspector de vendes
- Tècnic: Aparadorista
- Professional: Caps de Grup

IV. Grup Professional 4

- Criteris Generals

És un personal amb iniciativa i responsabilitat, realitzen tasques complexes i homogènies, sota supervisió. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en la realització de tasques homogènies.

- Formació

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

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques que consisteixen a establir, coordinar, realitzar i supervisar la comptabilitat i la seva gestió.

2. Tasques de dibuix, retolació, delineació de projectes, realització de plànols de conjunt i detall, realitzant els tempteigs necessaris alhora que proporcionant les solucions requerides.

3. Tasques que suposen el comandament i/o supervisió de l'execució pràctica de les tasques en les diferents àrees o serveis, segons normes generals rebudes d'un superior jeràrquic.

4. Tasques administratives d'alta confidencialitat complexes i heterogènies.

5. Tasques de venda i comercialització de productes, consistents a efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb molt amplis coneixements per dur a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, requerint l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 4 i 5 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Mercantil: Dependent Major
- Administrativa: Comptable
- Entrenador: Etiquetador

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 54-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

V.Grup Professional 5

- Criteris Generals

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

- Formació

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

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques administratives complexes i heterogènies.

2. Tasques de càlcul, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, així com execució de tasques comptables, etc.

3. Tasques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge o soldadura, paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitació suficient per resoldre tota la problemàtica derivada de l'exercici del seu ofici o responsabilitat.

4. Exercir comandament directe, o coordinar, un conjunt de treballadors que realitzen les tasques en les diferents àrees o serveis, abastint i preparant matèries, equips, eines, expedicions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.

5. Tasques que consisteixen en el manteniment preventiu i correctiu tant dels sistemes com dels productes, que poden requerir coneixements integrats d'electrònica, hidràulica, pneumàtica, etc., comportant la responsabilitat corresponent.

6. Tasques de promoció, comercialització i venda de productes, consistents a efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb coneixements amplis per dur a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització d'aquestes tasques fora de l'establiment.

7. Tasques de distribució i lliurament de productes als clients realitzats amb el vehicle assignat, prendre nota de les comandes que a aquest li facin, fer-se càrrec del cobrament i de la liquidació de les vendes al comptat que se li encomanen, etc.; realitzant al seu torn la càrrega i descàrrega del vehicle, la seva conservació, neteja i bona presentació.

8. Tasques de conducció amb permís adequat, podent-se combinar aquesta activitat amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 4, 5 i 8 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Mercantil: Dependent
- Administrativa: Oficial administratiu
- Comercial: Viatjant
- Entrenador: Entrenador post-venta
- Professional: Professional d'Ofici

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 55-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

VI. Grup Professional 6

- Criteris Generals

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

- Formació

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

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia són equivalents a les següents:

1. Activitats que exigeixin regulació i posada a punt o maneig de quadres, indicadors i panells no automàtics.

2. Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., així com tasques d'ajust i verificació d'aparells, components, accessoris, etc.

3. Treballs administratius en general i de reprografia.

4. Treballs de vigilància i regulació de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).

5. Tasques de conducció amb permís adequat de vehicles de fins a 3500 kg, podent-se combinar aquesta activitat amb altres activitats pròpies de l'empresa.

6. Conducció de màquines autopropulsades o suspeses en buit, d'elevació, càrrega, arrossegament, etc., així com tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.

7. Tasques de gestió de compres i aprovisionament de béns convencionals.

8. Tasques de suport en la venda i comercialització de productes, consistents a efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins al lliurament del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb coneixements per dur a terme el bon fi de les vendes.

9. Tasques de càlcul, facturació, cobrament, revisió de talons, redacció de rebuts, així com execució de qualsevol altra operació comptable, depenent i executant les ordres d'un comandament superior, comportant algun grau d'iniciativa.

10. Tasques de despatx de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució, i registre dels mateixos.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 7 i 9 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Mercantil: Auxiliar de caixa
- Administrativa: Auxiliar administratiu
- Comercial: Demostradora
- Professional: Mosso especialitzat

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 56-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

VII.Grup Professional 7

- Criteris Generals

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

- Formació

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

- Tasques

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

1. Tasques manuals.

2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics.

3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials.

5. Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conducció, encara que sí que pugui requerir llicència per a aquesta.

6. Tasques de recepció, ordenació, distribució de mercaderies i gèneres.
7. Tasques d'ajuda en màquines i vehicles.
8. Tasques de control d'accessos a edificis i locals.
9. Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixement d'idiomes.
10. Tasques de neteja dels locals de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems nº 6, 9 i 10 de les Bases de Cotització a la Seguretat Social.

Comprenen a títol orientatiu i/o descriptiu les següents activitats i/o àrees de les antigues categories:

- Administrativa: Vigilant, Conserge
- Professional: Mosso

CAPÍTOL VI
Condicions Econòmiques

Article 15. *Norma General*

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni es consideren com a contraprestació dels coneixements i aportació de les persones treballadores al lloc de treball.

Article 16. *Salari Base o Mínim de Conveni*

Es considera salari base, o mínim de Conveni, el que figura com a tal a la columna 1a de l'annex número1.

Article 17. *Sistema Retributiu*

Les empreses podran establir per al seu personal de caràcter mercantil, sistemes substitutius de salaris, a base de comissions sobre la venda, sempre que les tarifes que s'estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc al seu personal a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal previst en els articles anteriors, que integren les condicions mínimes que s'hauran de satisfer a tots els treballadors qualsevol que fos la seva activitat.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 57-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances, i per gratificacions es calcularan pels valors figurats en el present Conveni.

Article 18. *Gratificacions Extraordinàries*

1. Durant la vigència del present Conveni, les gratificacions extraordinàries de març, juny i Nadal consistiran, cadascuna d'elles, en l'abonament de les quantitats que figuren en la columna nº 2 de l'annex número u, per a cadascun dels grups professionals, més el Complement Ad Personam (anteriorment antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre, i si qualsevol d'aquests dies fos festiu, el pagament es farà el dia laborable immediatament anterior.

2. Aquelles empreses que vinguessin abonant als seus treballadors un import igual o superior al que resulti per a les pagues extres en cadascun dels anys de vigència del conveni, no els seran d'aplicació els imports establerts en les taules de Pagues Extraordinàries.

3. Les gratificacions a què es refereix aquest article se satisfaran en quantia proporcional als dies de permanència de la persona treballadora a l'empresa.

4. S'estableix la possibilitat de prorratejar en 12 mensualitats les pagues extraordinàries de beneficis, en el seu cas, juny i Nadal, previ acord entre la Direcció d'empresa i la Representació Legal de les persones treballadores (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb la persona treballadora.

Article 19. *Complement Ad Personam (anteriorment Antiguitat).*

A partir del dia 1 de gener de 2025, el complement Ad Personam, antic complement d'antiguitat s'incrementa amb el 3,25%.

A partir del dia 1 de gener de 2026, aquest complement s'incrementarà amb el 3,25%.
A partir del dia 1 de gener de 2027, aquest complement s'incrementarà amb el 3,5%.

Article 20. *Retribució Salarial: Anys 2025, 2026 i 2027*

A partir de l'1 de gener de 2025, el Salari Base, Hores Extres, Pagues Extraordinàries, Plus de treball nocturn, el Complement Ad Personam (abans antiguitat), els Valors de Dieta i Mitja Dieta, i el complement "ex categoria", figuren com a annex Taules Retribució Salarial 2025.

A partir de l'1 de gener de 2026, el Salari Base, Hores Extres, Pagues Extraordinàries, Plus de treball nocturn, el Complement Ad Personam (abans antiguitat), els Valors de Dieta i Mitja Dieta, i el complement "ex categoria" figuren com a annex Taules Retribució Salarial 2026.

A partir de l'1 de gener de 2027, el Salari Base, Hores Extres, Pagues Extraordinàries, Plus de treball nocturn, el Complement Ad Personam (abans antiguitat), els Valors de Dieta i Mitja Dieta, i el complement "ex categoria" figuren com a annex Taules Retribució Salarial 2027.

Article 21. *Plus de Treball Nocturn*

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus serà satisfet d'acord amb les quantitats que figuren a l'annex número 3.

Article 22. *Sortides, Viatges i Dietes*

1. Si per necessitats de l'empresa la persona treballadora ha de sortir de viatge, a part de l'import d'aquest i de l'allotjament amb esmorzar, percebrà per a l'any 2025, la dieta mínima pels àpats que serà de 32,72€ diaris, en concepte de dieta completa, si es produeixen els dos àpats principals. I de 18,61€ diaris per mitja dieta, si només es produeix un àpat principal.

Per a la resta d'anys de vigència del conveni, cal atenir-se a les quanties que s'indiquen en el corresponent annex per Dietes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 58-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Les empreses podran establir, contractar i/o abonar els mitjans de transport i l'allotjament amb esmorzar directament, llevat d'acord entre les parts.

Les parts respectaran els acords assolits sobre aquestes matèries, podent establir-ne de nous, si així convingués als seus interessos.

2. Les dietes que es pactin en el present Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria, i en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, a mode de la indemnització o abonaments previstos en la legislació vigent.

3. Quan l'empresa requereixi que la persona treballadora utilitzi el seu vehicle de la seva propietat per desenvolupar-ne activitats pròpies, haurà de convenir prèviament amb aquell la compensació de les despeses ocasionades pel vehicle.

Article 23. *Beca Escolar*

Les empreses abonaran al seu personal que tinguin fills/ es en edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 40€ per cada fill que reuneixi aquestes condicions i les altres que s'especifiquen seguidament. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins del mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els fills/es que donin lloc a ella acreditin trobar-se matriculats en centres d'ensenyament diürn de qualsevol classe o grau. Aquest benefici només podrà ser percebut pel pare o per la mare del menor.

CAPÍTOL VII
Jornada de Treball, Festes i Vacances

Article 24. *Jornada*

1. Per a cadascun dels anys de vigència del Conveni, 2025, 2026 i 2027 la jornada laboral es fixa en:

- 2025: 1780 hores de treball efectiu
- 2026: 1774 hores de treball efectiu.
- 2027: 1768 hores de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es podrà acordar entre les empreses i els representants legals de les persones treballadores, la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei. Es podran superar les 9 hores de jornada diària, recomanant-se que no se sobrepassin les 10 hores diàries observant-se el descans entre jornada. En tot cas, s'haurà de respectar el límit de la jornada anual, pactada en el Conveni.

2. Registre de Jornada

De conformitat amb el que preveu l'article 34.9 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (TRET), constitueix una obligació formal de les empreses l'establiment d'un sistema per al registre diari de la jornada de treball que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la mateixa, sense perjudici de la flexibilitat horària, diària o a intervals superiors.

El sistema de registre s'establirà mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors o, en el seu defecte, per decisió unilateral de l'empresari. En qualsevol cas, haurà de ser fiable, invariable i no manipulable i haurà de respectar els drets de les persones treballadores a la intimitat i els drets digitals reconeguts a la LO 3/2018, de 5 de desembre.

El sistema establert estarà a disposició de les persones treballadores, els seus representants legals o la Inspecció de Treball.

Article 25. *Flexibilitat Horària*

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i per tal d'adequar la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari de les persones treballadores, a excepció d'aquelles persones que per raó de guarda legal hagin reduït la seva jornada laboral i la del personal menor de 18 anys, a través de la mesura següent:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 59-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La mesura consisteix en la facultat de l'empresa de prolongar o reduir l'horari de la jornada diària del personal fins a 2 hores, amb un màxim de 120 hores anuals, i amb un límit de 60 dies/any.

En la seva aplicació es tindrà en compte les següents regles:

a) L'empresa, prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 5 dies naturals d'antelació a les persones individualment afectades. Durant els 3 primers dies del referit període de preavís es podran plantejar per la RLT alternatives a la mesura comunicada. Després de la finalització del període de preavís la decisió empresarial tindrà efectes en la data prevista.

b) Sens perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article, la persona afectada percebrà mensualment la retribució íntegra que li hagués correspost de no haver-se produït l'esmentada variació del temps de treball.

c) En el supòsit d'hores d'excés a favor de la persona treballadora, l'empresa les podrà regularitzar preferentment, en jornades completes o en mitges jornades, i/o en el seu defecte en la jornada diària. En el supòsit d'hores d'excés a favor de l'empresa, aquesta les podrà regularitzar en les jornades diàries. Aquesta regularització no ha de superar el primer semestre de l'any natural següent.

Si arribat el final del període de regularització la persona treballadora degués hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per això. Per contra, si la persona treballadora tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sense menyscabament de la seva retribució.

Tot l'establert en el present article serà d'aplicació llevat d'acord entre la persona treballadora i l'empresa, respectant la legalitat vigent en cada moment.

Les parts convenen que són preferibles les mesures de flexibilitat interna a la pèrdua d'ocupació o a la suspensió temporal de contractes.

Article 26. *Hores Extraordinàries*

Atès el problema d'atur pel qual actualment està travessant l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda l'estricte compliment de les disposicions legals, i no ha de superar el nombre de 80 hores any, llevat de situació de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització de les mateixes porta implícita la necessària informació prèvia al Comitè d'empresa, delegats de personal o delegats de les seccions sindicals si n'hi ha. Les hores extraordinàries hauran de ser aprovades prèviament per l'empresari.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts en l'annex número dos del present Conveni, els valors del qual s'han fixat en base a considerar el Conveni com un tot global i indivisible.

Quan per motius d'imperiosa necessitat, s'hagin de realitzar hores extraordinàries, aquestes podran computar-se dins de la jornada ordinària dels quatre mesos següents, si així ho acorden l'empresa i els treballadors afectats, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que empresaris i persones treballadores facin per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit de compensar-se les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels quatre mesos següents, no procedirà la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 27. *Recuperació de Festes*

Tindran plena validesa els acords que les empreses puguin convenir amb el seu personal sobre ponts o recuperacions per a l'aplicació del calendari laboral o l'aplicació exclusiva en aquest de les festes que tinguin caràcter recuperable.

Article 28. *Vacances*

1. Les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni gaudiran de trenta dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries, iniciant-se, llevat de pacte en contrari, en dilluns no festiu a excepció d'aquelles vacances que s'iniciïn en els dies 1 o 16 del mes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 60-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Quan dins del període de vacances de 30 dies naturals coincideixin 2 o més dies dels festius oficials, només es perdrà un dels catorze festius oficials.

3. Serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, el que disposa l'article 38.3 paràgraf segon i tercer de l'Estatut dels Treballadors. que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa al qual es refereix el paràgraf anterior coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

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

4. Les empreses donaran compte a la seva plantilla del pla de vacances previst en la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

5. Al personal de nou ingrés, se li proporcionaran els dies de vacances que proporcionalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII
Extinció del Contracte

Article 29. *Cessament Voluntari i Jubilació Forçosa*

1. Cessament Voluntari

En el supòsit de cessament voluntari de les persones treballadores, aquestes vindran obligades a comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de quinze dies a la data en què hagin de deixar de prestar servei, fent-ho per escrit amb justificant de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada dona dret a l'empresa a descomptar de la liquidació corresponent una quantia equivalent a l'import del seu salari diari per cada dia de retard en l'avís.

2. Jubilació Forçosa

Per tal d'afavorir el relleu generacional o qualsevol altra mesura dirigida a afavorir la qualitat de l'ocupació, s'estableix la present clàusula de Jubilació obligatòria, mitjançant la qual el contracte de treball s'extingirà automàticament quan la persona treballadora assoleixi una edat igual o superior a 68 anys, sempre que es compleixin els següents requisits:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) La mesura s'haurà de vincular a objectius coherents de política d'ocupació, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, o bé, contractació indefinida de noves persones treballadores, el relleu generacional o qualssevol altres dirigides a afavorir la qualitat de l'ocupació.

Si la persona treballadora compleix o hagués complert l'edat legal exigida per a la jubilació, a requeriment de l'empresa efectuat amb una antelació mínima de dos mesos, estarà obligada a facilitar a l'empresa certificat de vida laboral expedit per l'organisme competent, a fi de verificar el compliment o no dels requisits exigits per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 61-86 | CVE 202610051357 | Data 18-3-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Tot això, de conformitat amb la Disposició final primera de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, per la qual es modifica la disposició addicional desena del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

3. Jubilació Parcial

Segons la normativa vigent en cada moment

CAPÍTOL IX
Permisos i Excedències

Article 30. *Permisos*

A les parelles estables que acreditin la seva situació d'acord amb els requisits establerts a la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família (DOGC de 5 d'agost de 2010), i (BOE 25 d'agost de 2010), se'ls reconeixen els mateixos drets i obligacions respecte de tots els permisos reconeguts en el present article.

La persona treballadora, avisant amb la possible antelació i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i complement Ad Personam, (anteriorment antiguitat) per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

a) Per matrimoni i/o parella estable quinze dies naturals quan la seva antiguitat a l'empresa sigui inferior a cinc anys, o vint dies naturals, quan tinguin una antiguitat a l'empresa superior a cinc anys, computats des de l'ingrés a la mateixa. Aquesta llicència de vint dies naturals només es podrà concedir un cop cada cinc anys.

Per acreditar la constitució de la parella estable, a efectes del present paràgraf, el treballador/a que es constitueixi en parella estable a partir de l'entrada en vigor del conveni, haurà de reunir els requisits establerts a la Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i la família (DOGC de 5 d'agost de 2010).

a bis) Un dia natural en cas de matrimoni de fills/es, germans/es, mare o pare.

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

En cas d'hospitalització i mentre aquesta duri podrà gaudir dels dies de permís en dies diferents al del fet causant i el següent sempre que això no impliqui increment de jornades de treball amb permís.

b bis) Per mort del cònjuge, parella de fet, fill/a, pare o mare d'un o altre cònjuge o parella: tres dies, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a l'efecte.

S'entendrà que existeix desplaçament a efecte de l'ampliació prevista en el present article quan la persona treballadora, necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 quilòmetres.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Del temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atenir-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a què tingués dret a l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 2026100051357 | Pàg. 62-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els supòsits i en la forma regulats en la legislació vigent.

f) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es perllongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sense perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes previstos a l'article 47.6 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació permeti el seu desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

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

Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present paràgraf equivalents a quatre dies a l'any, aportant les persones treballadores, en el seu cas, acreditació del motiu d'absència.

h) El personal major de 57 anys, que causi baixa voluntària a l'empresa, i acrediti més de 10 anys de treball efectiu en la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 2 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. El referit permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 2 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Quan la persona treballadora major de 57 anys causi baixa voluntària a l'empresa, i acrediti més de 20 anys de treball efectiu en la mateixa, podrà gaudir d'un permís retribuït de 3 mesos, quedant condicionat el dret al permís a què preavisi fefaentment la data de la seva baixa voluntària amb una antelació mínima de 6 mesos. El referit permís, llevat de pacte en contrari, es gaudirà durant els 3 mesos immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

Article 31. *Acumulació d'Hores per Tenir Cura del Lactant*

En desenvolupament de l'article 37.4 de l'ET s'estableix, sempre que existeixi preavís a l'empresa amb 15 dies d'antelació, l'acumulació de fins al 100% de les hores de lactància, les quals s'hauran de gaudir en jornades laborals completes immediatament després del permís per naixement de fill/filla. Aquest dret ho és per a ambdós progenitors, i serà equivalent a un mínim de 15 dies laborables. En cas de contracte temps parcial, s'aplicarà el nombre de dies que resulti del còmput, que no podrà ser inferior a 15 dies laborables.

Article 32. *Llicència Sense Sou*

La persona treballadora pot disposar, amb un preavís de 7 dies naturals, de fins a 24 hores anuals de llicència sense sou per atendre assumptes personals o familiars, mantenint-se l'alta a la Seguretat Social.

A partir de l'any 2026, la persona treballadora podrà gaudir de 48 hores anuals. Les 24 hores ampliades, en cap cas podran coincidir amb ponts o afegir-se al període de vacances col·lectives o gaudir-se en temps d'aplicació de la flexibilitat horària.

En el cas que es demani simultàniament, per dues o més persones de la mateixa secció o departament, es requerirà l'acord amb la Direcció d'empresa. Es demanarà preferentment a raó de jornades completes i mitges jornades. De mutu acord es podrà pactar la recuperació en lloc del descompte de les hores realitzades.

Article 33. *Excedència per Tenir Cura del Lactant i Guarda Legal*

A partir de l'entrada en vigor del present Conveni, i mentre duri la seva vigència cal atenir-se al que estableix l'article 46, apartat 3r, de l'Estatut dels Treballadors.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 63-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTOL X
Règim Assistencial

Article 34 *Incapacitat Temporal*

Quan la persona treballadora es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, l'empresa haurà de complementar les prestacions obligatòries de la Seguretat Social fins a l'import íntegre de les seves retribucions, durant un període màxim de 12 mesos.

Article 35. *Mort*

En cas de mort d'una persona treballadora, amb un any almenys pertanyent a l'empresa, queda aquesta obligada a satisfer al seu drethavent l'import de dues mensualitats, iguals cadascuna d'elles a l'última que hagués percebut, incrementada amb tots els emoluments inherents a la mateixa

CAPÍTOL XI
Drets Sindicals

Article 36. *Drets dels Representants Sindicals dels Treballadors*

1. L'absència d'una persona treballadora motivada per raons de la seva representació sindical pel temps establert legalment, serà abonat segons la mitjana del salari total efectivament percebut per dia de treball, durant el període comprès en el mes immediatament anterior a la data esmentada.

2. L'absència haurà de comunicar-se per la persona treballadora amb l'antelació suficient a l'empresa.

3. Quant al període de llicències retributives cal atenir-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels treballadors.

4. Drets Sindicals dels Delegats de Personal i del Comitè d'empresa:

a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a interior de les empreses i no cara al públic i de fàcil accés a la plantilla, a fi d'exposar informació sobre matèria sindical, requerint-se el previ coneixement de les empreses.

b) La participació per part dels delegats sindicals, delegats de personal o membres de Comitè d'empresa en les negociacions de convenis col. lectius seran sense càrrec al crèdit horari sindical.

c) Les hores sindicals seran acumulables mensualment a favor d'un o més dels membres del Comitè o delegats del personal. L'acumulació serà per candidatura.

d) Es facilitarà informació al Comitè o delegats del personal, quant a mobilitat del personal.

e) Es facilitarà així mateix informació sobre les mesures disciplinàries imposades respecte a faltes greus i molt greus.

f) Es reconeix el dret de reunió del Comitè d'empresa i delegats de personal amb càrrec a les hores sindicals.
g) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.

h) A les empreses que tinguin un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.

i) En matèria de Seguretat Social cal atenir-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.7.a) de l'Estatut dels Treballadors.

- Seccions Sindicals:

a) Permetre informació del sindicat respectiu al tauler d'anuncis.
b) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.
c) Informació al delegat sindical sobre mobilitat de personal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 64-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d) Dret de reunió de les seccions sindicals fora de les hores de treball en un local de l'empresa, si aquesta disposa d'algun dins del centre de treball.

e) El delegat sindical serà designat preferentment d'entre els membres del Comitè d'empresa o delegats de personal i gaudirà d'idèntiques garanties o prerrogatives que els restants representants sindicals. No obstant això, en els supòsits de centres de treball de 45 a 75 treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties establertes per als expressats representants, però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.

f) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors afiliats al seu sindicat.

5. Drets Sindicals de les persones treballadores:

a) Es permet a les persones treballadores col·locar al tauler d'anuncis informació dels seus respectius sindicats, amb coneixement previ de l'empresa.

b) A totes les persones afiliades a una central sindical, en l'àmbit d'aquest Conveni, quan l'afectat ho demani per escrit, se li descomptarà la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

6. A les empreses no obligades a constituir Comitè de seguretat i salut (menys de cinquanta), les persones treballadores elegiran un delegat de prevenció entre els representants dels treballadors, d'acord amb la legislació vigent.

7. A les assemblees celebrades als locals de l'empresa hi podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa a la mateixa empresa, sempre que es doni compliment al previst a l'article 77 de l'Estatut dels Treballadors i al que disposa la LOLS.

8. En aquelles empreses que disposin de seccions sindicals constituïdes de conformitat amb la legislació vigent, i/o Representació Legal dels Treballadors, acordaran entre aquestes i la Direcció de l'empresa, en els termes i condicions que mútuament acordin, i prèvia subscripció de les normes d'ús i bona praxi, l'establiment de connexió externa (per a internet, correu electrònic) des del local utilitzat per aquestes, amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la qual cosa cal facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

CAPÍTOL XII
Règim Disciplinari

Article 37. *Faltes i Sancions*

1. Norma General:

En matèria relativa a faltes i sancions, cal atenir-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en el règim disciplinari, els articles dels quals es transcriuen a continuació:

– L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en què incorrin les persones treballadores d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

– Tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

- Faltes Lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de quinze minuts en un mes.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. Petites descurança en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
4. No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 65-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5. Les discussions amb altres treballadors/es dins de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.

6. L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici greu a l'empresa o hagués causat risc a la integritat de les persones, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

7. Falta de netedat personal quan sigui de tal índole que pugui afectar el procés productiu i imatge de l'empresa.

8. No atendre el públic amb la correcció i diligència deguts.
9. Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

- Faltes Greus

Es consideraran com a faltes greus les següents:

1. La suma de faltes de puntualitat en l'assistència al treball quan excedeixi de trenta minuts en un mes.

2. La desobediència a la Direcció de l'empresa o als qui tinguin facultats de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués trencament manifest de

3. La disciplina en el treball o d'elles es deriven perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

4. Descurança important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
5. Simular la presència d'una altra persona treballadora, fitxant o signant per ell/ella.
6. Les discussions amb altres persones treballadores en presència del públic o que transcendeixi a aquest.

7. Emprar per a ús propi articles, estris, o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa tret que existeixi autorització.

8. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral.
9. La inassistència al treball sense la deguda autorització o causa justificada de dos dies en sis mesos.

10. La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció o amonestació per escrit.

- Faltes Molt Greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Faltar més de dos dies al treball sense la deguda autorització o causa justificada en un any.
2. La simulació de malaltia o accident.

3. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com en el tracte amb les altres persones treballadores o amb qualsevol altra persona durant el treball, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense expressa autorització de l'empresa, així com la competència deslleial en l'activitat de la mateixa.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, estris, eines, maquinàries, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

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

6. Violar el secret de la correspondència o documents reservats a l'empresa, o revelar a persones estranyes a aquesta el contingut d'aquests.

7. Originar freqüents baralles i batusses amb els companys/es de feina.
8. Falta notòria de respecte o consideració al públic.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 66-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

9. Els maltractaments de paraula o obra o la falta greu de respecte i consideració als caps/es o als seus familiars, així com als companys/es i subordinats/des.

10. Tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si la referida conducta és duta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica, suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

11. Tota comissió per un/una superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret de la persona treballadora legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu per al subordinat/da .

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

13. L'embriaguesa habitual i drogodependència manifestada en jornada laboral i en el seu lloc de treball. L'estat d'embriaguesa o la ingestió d'estupefaents manifestats una sola vegada seran constitutius de falta greu.

14. Disminució continuada i voluntària en el rendiment normal del seu treball sempre que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera.

2. Règim de sancions

Correspon a la Direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats en el present Acord. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus, requerirà comunicació escrita a la persona treballadora, fent constar la data i els fets que la motiven.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la Legislació General.

3. Sancions màximes

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

a) Per faltes lleus

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de sou i feina fins a tres dies.

b) Per faltes greus.

- Suspensió de sou i feina de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus.

- Des de la suspensió de sou i feina de setze a seixanta dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

4. Prescripció

La facultat de la Direcció de l'empresa per sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu dies, per a les faltes greus als vint i per a les molt greus als seixanta dies, a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 67-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTOL XIII
Disposicions Generals

Secció 1a Adaptació de la Jornada per a la Conciliació de la Vida Personal i Laboral

Article 38.

Amb la finalitat de facilitar l'aplicació de l'art.34.8 de l'Estatut dels Treballadors, quant a les sol. licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst en el referit article haurà de prendre en consideració el següent:

1. Aquesta sol·licitud, que haurà de ser raonable i proporcionada, està concebuda en la norma com un dret de la persona treballadora.

2. Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre empresa i persona treballadora dins del marc establert en la norma, aixecant-se acta de les diferents reunions.

3. Aquest procés ha de ser efectiu (no fictici) i en ell, les parts han de proposar alternatives de conformitat amb les seves respectives posicions que quedaran reflectides documentalment.

4. Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.

5. L'eventual negativa de l'empresa a la sol. licitud, serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

6. En allò no previst en aquest apartat, cal atenir-se al que disposa la legislació vigent.

Secció 2a Dret de les Persones Treballadores a la Desconnexió i a la Intimitat en Relació amb l'Entorn Digital.

Article 39.

El dret fonamental de les persones físiques a la protecció de dades personals, emparat per l'article 18.4 de la Constitució, s'exercirà d'acord amb el que estableix el Reglament (UE) 2016/679 i en la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre. Així doncs, en relació amb les diferents perspectives d'aquest dret, les empreses i els treballadors/es hauran de tenir en compte el següent:

a) Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la protecció de la seva intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'empresa.

L'ocupador podrà accedir als dispositius digitals facilitats als treballadors als sols efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat dels mateixos, amb total respecte a la normativa vigent en la matèria.

b) Dret a la desconnexió digital en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la desconnexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar. Igualment es respectaran els seus drets davant la videovigilància i geolocalització en els termes previstos legalment.

L'empresa, elaborarà una política interna dirigida als treballadors/es, en la qual definirà les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió. Aquesta política haurà de tenir l'informe de la RLT en els termes previstos a l'article 64 de l'ET. En cas de no existir aquesta o de no emetre's l'informe de referència, l'empresa aplicarà la política indicada.

c) Dret a la intimitat davant l'ús de dispositius de vídeo vigilància i de gravació de sons en llocs de treball.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 68-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors/es o els empleats públics previstes, respectivament, en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors i en la legislació de funció pública, sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents al mateix. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de forma expressa, clara i concisa, els treballadors o els empleats públics i, en el seu cas, els seus representants, sobre aquesta mesura.

En el supòsit que s'hagi captat la comissió flagrant d'un acte il·lícit pels treballadors/es o els empleats públics s'entendrà complert el deure d'informar quan existís almenys el dispositiu al qual es refereix l'article 22.4 de la Llei Orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals».

2. En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes de gravació de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esbarjo dels treballadors/es o els empleats públics, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

3. La utilització de sistemes similars als referits en els apartats anteriors per a la gravació de sons en el lloc de treball s'admetrà únicament quan resultin rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupi en el centre de treball i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i les garanties previstes en els apartats anteriors. La supressió dels sons conservats per aquests sistemes de gravació es realitzarà atenent el que disposa l'apartat 3 de l'article 22 de la Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Secció 3a Treball a Distància i Teletreball

Article 40.

El treball a distància i el teletreball es regularan per la legislació vigent en cada moment, en l'actualitat per la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, així com per les disposicions d'aquest Conveni.

Als mers efectes aclaritoris, s'entendrà per:

– Treball a distància: La forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc elegit per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.

– Teletreball: Aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

El treball a distància serà voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa, requerint la signatura d'un acord individual de treball a distància.

En relació amb les despeses per teletreball, i sempre que es compleixin els requisits establerts en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, s'estableix una compensació de despeses de 30 euros mensuals, per la prestació efectiva de teletreball en jornada completa, aplicant-se proporcionalment en cas de jornades inferiors. Igualment, aquesta quantitat s'abonarà en proporció als dies de prestació efectiva de serveis en règim de teletreball respecte dels dies de treball presencial en el mes.

Aquesta quantitat serà revalorable anualment amb els increments salarials pactats en el present conveni.

Serà contingut mínim obligatori de l'acord individual:

a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.

b) Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per realitzar la mateixa, que es correspondrà, si n'hi ha, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, si s'escau, regles de disponibilitat.
d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si s'escau.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 69-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.

f) Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
g) Durada de terminis de preavís per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si s'escau.
h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.

i) Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.

j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.

k) Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.

l) Durada de l'acord de treball a distància. Les empreses podran negociar amb la representació legal dels treballadors les condicions de la prestació de serveis sota aquesta modalitat, respectant en tot cas el contingut mínim establert anteriorment.

CAPÍTOL XV
Política i Plans d'Igualtat

Article 41. *Política d'Igualtat*

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que cal establir criteris d'actuació per garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació sigui real i efectiu. Per això acorden els següents objectius generals:

Les empreses incloses en l'àmbit d'actuació del present Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar. i en el seu cas acordar, amb les persones representants dels treballadors/es l'abast i contingut establerts en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i altres disposicions normatives d'aplicació, sempre que estiguin obligades a elaborar un pla d'igualtat.

S'estableix un calendari per a l'elaboració i implantació dels plans d'igualtat en el cas d'empreses de més de 100 persones treballadores fins al 7 de març de 2022 i de més de 50 persones treballadores des del 8 de març de 2022.

- Continguts:

L'empresa i la representació legal dels treballadors constituiran una comissió negociadora conforme als requisits legals, i tindran les funcions i normes de funcionament que estableixi el reglament que les parts hagin acordat a l'efecte. En qualsevol cas, la Comissió d'igualtat establirà com s'ha de realitzar el diagnòstic de situació, els objectius genèrics i específics del pla, cronograma i indicadors i mecanisme d'avaluació i seguiment, així com la designació d'una persona, que serà l'encarregada de registrar el Pla d'Igualtat.

- Diagnòstic de situació:

Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que en el seu cas s'hagin d'assolir, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació conforme a l'establert en la normativa legal vigent, i segons els criteris acordats en la comissió d'igualtat, a través de l'obtenció de dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, contenint almenys les següents matèries:

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 70-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Objectius dels plans d'igualtat:

Un cop realitzat el diagnòstic de situació s'hauran d'establir els objectius concrets a assolir en base a les dades obtingudes, s'establiran mesures d'acció positiva en aquelles matèries en les quals s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat discriminatòria entre dones i homes que no tenen justificació objectiva i es dissenyaran mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Així com, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Article 42. *Plans d'Igualtat*

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per garantir que el Dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats i a la no discriminació, contemplat en la Llei 3/2007, de 22 de març sigui real i efectiu.

Així, mentre es mantingui la vigència i actual redacció del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, les empreses obligades a implementar un pla d'igualtat, s'ajustaran als següents criteris, contemplats en la vigent legislació:

1. Els grups empresarials podran elaborar un pla únic per a totes les seves empreses o part d'elles, si així s'acorda amb les organitzacions legitimades per a això.

2. Les empreses hauran d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin assolit les persones de plantilla que ho fan obligatori.

3. Procediment extractat per a la realització d'un Pla d'Igualtat.

3.1. Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

A les empreses amb diversos centres de treball negociarà el Comitè intercentre si existeix i té establertes competències per a la negociació.

En les empreses on no existeixin les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col. lectiu d'aplicació. La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats.

Si existeixen centres de treball amb representació legal i centres de treball sense ella, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels Representants Legals de les persones Treballadores dels centres que compten amb aquesta representació en els termes establerts en l'apartat 2 de l'article 5è del RD 901/2020 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme al paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no comptin amb la representació referida en l'apartat 2 de l'art. En aquest cas la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

La comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat, els quals intervindran amb veu, però sense vot.

3.2. S'haurà de promoure la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna d'ambdues parts de la comissió negociadora, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

3.3. Durant el procés de negociació, s'aixecarà acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si fos necessari.

3.4. Constituïda la comissió negociadora, i als efectes d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tindran dret a accedir a quanta documentació i informació resulti necessària als fins previstos, estant l'empresa obligada a facilitar-la en els termes establerts a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 71-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3.5. Les persones que intervinguin en la negociació dels plans d'igualtat tindran els mateixos drets i obligacions, inclosa la de sigil, que les persones que intervinguessin en la negociació de convenis i acords col·lectives.

4. Competències de la comissió negociadora.

4.1. La comissió negociadora tindrà competències en:

a) Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el pla d'igualtat.

b) Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

c) Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.

e) Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.

5. Contingut dels plans d'igualtat

5.1. Diagnòstic de situació

El resultat del procés de presa i recollida de dades en què el diagnòstic consisteix, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, a través d'indicadors quantitatius i qualitatius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluables que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes s'haurà d'incloure en un informe que formarà part del pla d'igualtat.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les matèries següents:

a) Procés de selecció i contractació.
b) Classificació professional.
c) Formació.
d) Promoció professional.

e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
g) Infrarepresentació femenina.
h) Retribucions.
i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

5.2. Contingut mínim dels plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:

a) Determinació de les parts que els encerten.
b) Àmbit personal, territorial i temporal.
c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 del RD 901/2020 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 72-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el RD anteriorment esmentat, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

e) Definició d'objectius qualitatius i quantitatius del pla d'igualtat.

f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i priorització de les mateixes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.

g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.

h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.
i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.

k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.

6. Vigència, seguiment, avaluació i revisió del pla.

6.1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, en el seu cas, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

6.2. Els plans d'igualtat s'hauran de revisar, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 de l'article 9 del RD 901/2020.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.

d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

6.3. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

6.4. Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciant-se en relació amb la consecució dels seus objectius.

6.5. En el pla d'igualtat, s'haurà d'incloure una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es decideixin en aquell, en el qual hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6.6. El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat s'haurà de realitzar de forma periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 73-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTOL XVI
Conceptes Diversos

Article 43. *Reconeixement Mèdic Anual*

Les empreses vetllaran per la pràctica dels reconeixements mèdics, inicials i periòdics, de la seva plantilla, d'acord amb el que estableixen les disposicions legals vigents.

Article 44. *Visites Metge*

El treballador/a podrà disposar de fins a 20 hores anuals, per acudir ell mateix o ella mateixa, o bé, acompanyar els seus pares, mares i fills menors de 16 anys a visita amb el metge de l'Institut Català de la Salut, i/o sanitat privada. Per a la seva retribució, el treballador/a haurà d'aportar el justificant mèdic amb la durada de la visita i degudament emplenat.

Article 45. *Roba de Feina*

Les empreses facilitaran a les persones treballadores dues peces de roba de feina a l'any, una cada sis mesos, de les característiques que, a criteri de la pròpia empresa, millor responguin a les necessitats del treball que el personal de què es tracti hagi de realitzar.

Article 46. *Bilingüisme*

Tots els anuncis o avisos a les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

Article 47. *Obligació d'Informar Sobre Absències*

La persona treballadora té l'obligació d'informar l'empresa, com més aviat millor i pels mitjans establerts, de la impossibilitat de la seva assistència al lloc de treball, justificant-hi el motiu.

En els supòsits en què la falta d'assistència derivi de situació de catàstrofe, accident, emergència o força major, degudament acreditada, la persona treballadora haurà d'informar l'empresa tan aviat com cessin les circumstàncies que van impedir aquesta comunicació.

Article 48. *Absentisme*

Per donar compliment al deure laboral establert a l'article 5, e) de l'Estatut dels Treballadors les empreses podran instar a la RLPT la negociació de plans de reducció d'absentisme tenint en compte que ambdues parts es regiran pel criteri bàsic de buscar la minoració dels efectes que genera l'absentisme i centrar-se en aquelles mesures en les quals una actuació realista i negociadora pugui coadjuvar a la seva reducció a curt i mitjà termini amb la finalitat d'aconseguir la millora de la productivitat associada a l'absentisme.

CAPÍTOL XVII
Inaplicació de les Condicions de Treball

Article 49. *Clàusula d'Inaplicació de les Condicions de Treball*

1. Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les empreses i treballadors inclosos en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

2. Sense perjudici de l'anterior, per acord entre la Direcció d'empresa i la Representació Legal dels Treballadors, quan concorrin les causes establertes amb caràcter general en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest Conveni.

3. En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una Comissió designada conforme al que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del conveni col. lectiu. L'acord d'inaplicació haurà de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores de l'esmentada empresa, establint, en el seu cas i en atenció a la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 74-86 | CVE 202610051357 | Data 18-3-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

5. En cas de desacord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'Interpretació i Seguiment del Conveni. En cas de persistir el desacord, les parts, podran recórrer als procediments de conciliació-mediació i/o en el seu cas arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya

Clàusules Addicionals

Clàusula Addicional Primera. *Tribunal Laboral de Catalunya*

A l'efecte de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació d'aquest conveni, als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, sens perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores, se sotmeten als procediments de conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya per solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal.

Clàusula Addicional Segona. *Eficàcia*

Aquest Conveni té efectes des de l'1 de gener de 2025 i la seva aplicació serà a partir de la signatura del present acord definitiu i la seva publicació en el diari oficial que correspongui.

Clàusula Addicional Tercera. *Pagament d'Endarreriments*

Les empreses afectades pel present Conveni disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, (BOPB) per liquidar al seu personal els endarreriments, per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any 2025.

Clàusula Addicional Quarta. *Prevenció de Situacions d'Assetjament i Protocol d'Actuació en l'Entorn Laboral*

I. Definicions

a) Assetjament sexual

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

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

b) Assetjament moral

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma intencionada, sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 75-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

II. Protocol d'actuació

- Designació de la comissió instructora o de la persona instructora

Tot protocol contra l'assetjament laboral per raó de sexe i l'assetjament sexual a la feina haurà de tenir designada una comissió instructora o una persona instructora per rebre les denúncies o queixes per assetjament i donar inici al procediment.

Es designarà una comissió instructora formada per tres persones (més un suplent) en empreses amb més de 50 treballadors, és a dir, en aquelles empreses que han de tenir un pla d'igualtat. Aquesta comissió instructora serà designada per la Comissió encarregada del Pla d'Igualtat dins del procés de negociació del pla d'igualtat.

A les empreses amb menys de 50 persones treballadores que no tinguin pla d'igualtat, s'haurà de designar una persona instructora (més un suplent), que serà designada durant el procés de negociació del protocol contra l'assetjament laboral.

D'acord amb el manual publicat pel Ministeri d'Igualtat, tant la comissió instructora com la persona instructora seran fixes durant tot el període per al qual hagin estat designades. En el cas de la comissió instructora, aquest període són 4 anys. Per a la persona instructora no s'especifica durada mínima o màxima.

Quan qui poden formar part de la comissió instructora o ser la persona instructora, es recomana que siguin membres de recursos humans (si l'empresa compta amb aquest departament).

És important assenyalar que, per assegurar la imparcialitat necessària en el procés, en el cas que algun membre de la comissió instructora o la persona instructora tinguin algun tipus de relació amb víctima o denunciat (consanguinitat, amistat íntima o enemistat manifesta, etc.), haurà d'abstenir-se d'actuar i comunicar-ho a l'empresa per ser substituït. Si no ho fes, les persones afectades pel procediment podran demanar la seva recusació.

- Desenvolupar la normativa interna i les mesures preventives

S'han de dissenyar i desenvolupar tant la normativa interna per perseguir i prevenir l'assetjament laboral, així com una bateria de mesures preventives que, un cop implementades, serveixin per evitar situacions d'assetjament de qualsevol tipus. Entre aquestes mesures s'ha de contemplar també la formació i sensibilització de la plantilla respecte a l'assetjament moral, sexual o per raó de sexe.

La normativa dissenyada per l'empresa ha de reflectir el compromís de la mateixa amb la persecució de qualsevol tipus d'assetjament o violència dins de l'àmbit laboral, així com establir tots els mecanismes preventius i de procediment per actuar en casos de denúncies d'empleats víctimes d'assetjament, donant a aquests totes les garanties necessàries per protegir els seus drets.

- Establir els canals i procediment interns perquè treballadors/es puguin realitzar denúncies

També caldrà habilitar un canal de denúncies confidencial, ràpid i accessible per a les víctimes, mitjançant el qual puguin posar en coneixement de la situació d'assetjament que estigui patint a la comissió instructora o de la persona instructora, perquè aquesta pugui activar el protocol d'assetjament laboral. Aquest canal o bústia de denúncies podrà ser una adreça de correu electrònic habilitada amb aquesta finalitat.

La comissió o la persona instructora ajudarà la víctima i li donarà el suport necessari, alhora que es garanteix la seva confidencialitat i privacitat (també les dels acusats).

El canal de denúncia interna de l'assetjament laboral no és gaire diferent a qualsevol altre canal de denúncia interna de l'empresa i la seva funció és la mateixa, facilitar un mitjà perquè les víctimes puguin denunciar amb totes les garanties la situació que estan patint.

Però el canal de denúncies internes no serviria de res, si no està acompanyat d'un procediment d'investigació de l'assetjament laboral intern adequat.

Aquest procediment ha de servir per provar els fets, per la qual cosa ha d'articular la forma en què s'han de recollir i presentar les proves.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 76-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

També establirà terminis i la forma en què s'ha de constituir la comissió d'investigació i totes les garanties per assegurar la confidencialitat de les parts.

En l'esmentat manual del Ministeri d'Igualtat s'estableix una guia de com ha de ser el procediment d'actuació i els terminis per a cada fase. De tal manera que, una vegada rebuda la denúncia, la comissió o persona instructora tindran un termini de 3 o 2 dies laborals respectivament per activar el protocol d'assetjament. Un cop activat, valoraran la denúncia i entrevistaran les parts, per a la qual cosa disposen d'un termini de 10 dies laborals, que en el cas de la comissió instructora pot prorrogar-se per 3 dies més.

Cal assenyalar que en el cas d'empreses amb comissió instructora, es disposa d'un termini de 7 dies laborables per dur a terme una fase preliminar que és potestativa, és a dir, la comissió pot decidir dur-la a terme o no, tenint en compte, en qualsevol cas, l'expressat per la víctima al respecte. Aquesta fase té com a objectiu resoldre la situació de forma urgent i de manera satisfactòria per a ambdues parts.

Si fos necessari, durant el procés d'investigació per aclarir els fets denunciats, es podran adoptar aquelles mesures cautelars pertinents per interrompre la situació d'assetjament, separant el presumpte assetjador/a de la víctima.

Tota la informació, proves, testimonis, etc., que es recavin en la investigació, es recolliran en una acta, en la qual es conclourà si hi ha indicis o no d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe.

Si es conclou que sí que hi ha assetjament, la comissió o la persona instructora instarà la Direcció de l'empresa a prendre les mesures sancionadores oportunes, des del trasllat fins, en els casos més greus, l'acomiadament disciplinari de l'agressor/a.

Si la sanció no implica l'acomiadament, la Direcció de l'empresa haurà d'establir mesures de vigilància per evitar que la situació torni a repetir-se. Així mateix, es reforçaran les accions de sensibilització i de protecció i salut de la víctima (aplicant les mesures que siguin necessàries, com per exemple, suport psicològic, modificació de les condicions laborals, noves accions formatives i de sensibilització per a la plantilla, etc.).

El termini per a la resolució de l'expedient d'assetjament per part de la Direcció és de 3 dies laborables, des de la recepció de les conclusions de la comissió o persona instructora.

Tancat l'expedient, la comissió o persona instructora haurà de fer un seguiment sobre el compliment o resultat de les mesures adoptades, per a la qual cosa té un termini no superior a 30 dies.

Durant tot el procediment serà obligatori mantenir la confidencialitat i sigil necessaris.

- Divulgar aquestes mesures a la plantilla

De res serveix tenir un protocol contra l'assetjament laboral, si aquest no es comunica a tota la plantilla. Per això totes les mesures, canals i procediments per prevenir i perseguir l'assetjament laboral han de ser comunicats a tota la plantilla, tots els departaments i llocs de treball.

Per a això es pot recórrer a diferents vies, com publicar-lo en la pàgina web de l'empresa, en la seua pròpia intranet, en els taulers d'anuncis, a través de correus electrònics, entregant còpies del protocol a tots els treballadors/es, que hauran de signar-los una vegada llegits, etc.

També es recomana comunicar el protocol contra l'assetjament laboral a aquelles empreses proveïdores o col·laboradores amb les quals es tingui relació.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 77-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Clàusula Addicional cinquena. *Acord Social per a l'Obertura dels Establiments Comercials i Qualificació del municipi de Barcelona com a Zona de Gran Afluència Turística*

Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general (Llei 1/2004, de 21 de desembre d'Horaris Comercials (BOE» núm. 307, de 22 de desembre de 2004) i Llei 18/2017, d'1 d'agost, de comerç, serveis i fires. (DOGC" núm. 7426, de 03/08/2017) i que per aplicació de l'article 38 d'aquesta última, relativa a la determinació dels municipis turístics, s'acullin a l'obertura comercial autoritzada en diumenges i festius per la seva ubicació a la zona qualificada com a turística al terme municipal de Barcelona (zona Z1 i Z2) en atenció al que disposa l'Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials a la zona turística del terme municipal del Barcelona", de data 21 de febrer de 2022, sempre que tant l'acord Social com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran afluència turística (ZGAT) a efectes d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, seran d'aplicació fins a la finalització de la seva vigència o qualsevol de les seves pròrrogues.

Clàusula Addicional Sisena.

Les parts negociadores signants del present conveni es comprometen a negociar i assolir acords en matèria de mesures planificades per les persones LGTBI, per garantir la igualtat i la no discriminació en l'entorn laboral, en el termini màxim de 6 mesos des de la publicació.

(Continua a la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 78-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TAULA DE CONVERSA

Grup	Categories Professionals
1	Enginyers/es i Llicenciats/des
	Director/a (Informàtica)
2	Cap de Sucursal
	Cap/a Administratiu
	Cap de Personal
	Cap de Vendes
	Cap de Compres
	Cap de Taller
	Conceptor/a
	Ajudant/a Tècnic Sanitari
	Encarregat/Da General
3	Cap de Secció Administrativa
	Cap de Secció Mercantil
	Inspector/a de Vendes
	Encarregat/da d'establiment
	Tècnic/a de Rellotgeria Titulat "o assimilat"
	Aparadorista
	Cap de Magatzem
	Analista
	Cap/a de Grup
4	Llista de Races
	Delineant de Segona
	Dependent/a Major
	Dependent/a amb Idiomes
	Programador/a
	Operador/a
	Tallador/a
	Delineant de Primera
	Dibuixant
	Comptable, Caixer/a, Taquim.,Idiomes
5	Col·lector
	Oficial Administratiu d'1-
	Oficial Administratiu de 2-
	Capatàs
	Viatger
	Corredor Plaza
	Auto-Venda
	Dependent de 22,23 i 24 anys
	Gravador/a
	Dependent de 25 o més anys
	Tècnic Post-Venta
	Professional d'ofici de Primera - Xofer "C"
	Professional d'ofici de Segona - Xofer "B"

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 79-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grup	Categories Professionals
6	Auxiliar Administratiu
	Auxiliar Administratiu de 18 I 19 anys
	Telefonista
	Manipulador/A
	Professional d'ofici de Tercera - Xofer "A"
	Ajudant/a d'ofici
	Mosso/a Especialitzat/a
	Auxiliar de Caixa de 18 i 19 anys
	Auxiliar de Caixa de 20 i 21 anys
	Auxiliar de Caixa de 22, 23 i 24 anys
	Auxiliar de Caixa de 25 o més anys
	Ajudant/a Tallador
	Ajudant/a de Dependent
	Demostradora
7	Vigilant, Sereno, Ordenança, Porter/a
	Envasador/a, Embalador/a
	Mosso/a, Personal de Neteja
	Conserge
	Cosedor/a de Sacs

(Continua a la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 80-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TAULES SALARIALS i ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS 2025
Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2025

ANNEX 1

Grup Professional	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2025 Euros/any
1	1.910,68	1.910,68	28.660,25
2	1.856,16	1.856,16	27.842,42
3	1.694,09	1.694,09	25.411,40
4	1.583,80	1.583,80	23.757,02
5	1.543,79	1.543,79	23.156,91
6	1.449,67	1.449,67	21.744,98
7	1.415,70	1.415,70	21.235,52

ANNEX 2
HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	18,97
2	18,70
3	16,39
4	15,03
5	14,14
6	12,78
7	12,52

ANNEX 3
PLUS DE TREBALL NOCTURN

	Euros / hora
Per a tots els grups professionals	1,05

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 81-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 4

Antigues Categories Contractats fins al 29.11.2005	Complement Ex categoria Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de Personal	636,61
Cap de Vendes	636,61
Cap de Compres	636,61
Conceptor/a	636,61
Encarregat/da Gral.	636,61
Persona Analista	283,62
Persona Dibuixant	1.937,88
Professional d'ofici de Tercera-Conductor/a "A"	42,47
Persona Auxiliar de Caixa de 25 o més anys	904,63
Ajut/da de Tallador/a	652,58
Persona Conserge	472,02

DIETES

	Euros
Dieta Completa	32,72
Mitja Dieta	18,61

Article 25. *Complement Ad Personam (abans antiguitat)*

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2024 com a complement Ad Personam, s'incrementaran amb el 3,25%, amb efectes de l'1 de gener de 2025.

ANNEX 5
TELETREBALL

	Euros
Per mes de treball efectiu en aquesta modalitat a temps complet.	30,00
En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional.	

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2.025 serà de 1.780 hores de treball efectiu.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 82-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TAULES SALARIALS i ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS 2026
Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2026

ANNEX 1

Grup Professional	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2025 Euros/any
1	1.972,78	1.972,78	29.591,71
2	1.916,49	1.916,49	28.747,29
3	1.749,15	1.749,15	26.237,28
4	1.635,28	1.635,28	24.529,13
5	1.593,97	1.593,97	23.909,51
6	1.496,78	1.496,78	22.451,69
7	1.461,71	1.461,71	21.925,68

ANNEX 2
HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	19,59
2	19,30
3	16,93
4	15,52
5	14,60
6	13,20
7	12,93

ANNEX 3
PLUS DE TREBALL NOCTURN

	Euros / hora
Per a tots els grups professionals	1,09

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 83-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX 4

Antigues Categories Contractats fins al 29.11.2005	Complement Ex categoria Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de Personal	657,30
Cap de Vendes	657,30
Cap de Compres	657,30
Conceptor/a	657,30
Encarregat/da Gral.	657,30
Persona Analista	292,84
Persona Dibuixant	2.000,86
Professional d'ofici de Tercera-Conductor/a "A"	43,85
Persona Auxiliar de Caixa de 25 o més anys	934,03
Ajut/da de Tallador/a	673,79
Persona Conserge	487,36

DIETES

	Euros
Dieta Completa	33,78
Mitja Dieta	19,21

Article 25. *Complement Ad Personam (abans antiguitat)*

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2025 com a complement Ad Personam, s'incrementaran amb el 3,25%, amb efectes de l'1 de gener de 2026

ANNEX 5
TELETREBALL

	Euros
Per mes de treball efectiu en aquesta modalitat a temps complet.	30,98
En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional.	

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2026 serà de 1.774 hores de treball efectiu.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 84-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TAULES SALARIALS i ALTRES CONCEPTES ECONÒMICS 2027
Aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2027

ANNEX 1

Grup Professional	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2025 Euros/any
1	2.041,83	2.041,83	30.627,42
2	1.983,56	1.983,56	29.753,45
3	1.810,38	1.810,38	27.155,58
4	1.692,50	1.692,50	25.387,65
5	1.649,75	1.649,75	24.746,34
6	1.549,16	1.549,16	23.237,50
7	1.512,87	1.512,87	22.693,08

ANNEX 2
HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	20,27
2	19,98
3	17,52
4	16,07
5	15,11
6	13,66
7	13,38

ANNEX 3
PLUS DE TREBALL NOCTURN

	Euros / hora
Per a tots els grups professionals	1,13

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 85-86 | CVE 202610051357 | Data 18-3-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

ANNEX 4

Antigues Categories Contractats fins al 29.11.2005	Complement Ex categoria Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de Personal	680,31
Cap de Vendes	680,31
Cap de Compres	680,31
Conceptor/a	680,31
Encarregat/da Gral.	680,31
Persona Analista	303,09
Persona Dibuixant	2.070,89
Professional d'ofici de Tercera-Conductor/a "A"	45,39
Persona Auxiliar de Caixa de 25 o més anys	966,72
Ajut/da de Tallador/a	697,37
Persona Conserge	504,42

DIETES

	Euros
Dieta Completa	34,97
Mitja Dieta	19,88

Article 25. *Complement Ad Personam (abans antiguitat)*

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2026 com a complement Ad Personam, s'incrementaran amb el 3,5%, amb efectes de l'1 de gener de 2027

ANNEX 5
TELETREBALL

	Euros
Per mes de treball efectiu en aquesta modalitat a temps complet.	32,06
En cas de jornades inferiors, s'abonarà la part proporcional.	

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2027 serà de 1.768 hores de treball efectiu.

Barcelona, de 16 de març de 2026
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 18-3-2026 | CVE 202610051357 | Pàg. 86-86 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

RESOLUCIÓ de 23 de setembre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acta d'Acord de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027, incorporant mesures d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (codi de conveni núm. 08000765011993).

Vist el text de l'acta d'acord de modificació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027, incorporant mesures d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI., subscrit, d'una banda per la representació empresarial, Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM), i per la part sindical, per la Federació de Serveis de CCOO (CCOO), el dia 10 de setembre de 2026, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'acta d'acord de Modificació del Conveni col·lectiu de treball del Comerç del Metall de Barcelona 2025-2027 incorporant mesures d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI, així com el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI (codi de conveni núm. 08000765011993), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CASTELLANO
Transcripción literal del texto firmado

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL COMERCIO DEL METAL DE BARCELONA 2025-2027, INCORPORANDO MEDIDAS DE IGUALDAD y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI, ASÍ COMO EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Asistentes

Por parte de la representación empresarial:

Juan P. H. Unió Patronal Metal·lúrgica (en adelante UPM)

Por parte de la representación Sindical:

Esteban S. (Federació de Serveis CCOO)

Reunidas las personas mencionadas, en la ciudad de Barcelona, con fecha de 10 de septiembre de 2026, comparecen los representantes empresariales y sindicales, con presencia en la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Trabajo del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona,

Abierta la sesión por las partes comparecientes,

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-14 | CVE 202610145055 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

MANIFIESTAN y ACUERDAN**:**

Primero. Las partes se reconocen capacidad suficiente para la celebración del presente acto como componentes de la comisión negociadora que firmaron el convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona, para los años 2025-2027, publicado en fecha 18 de marzo de 2026 y código convenio 08000765011993.

Segundo. Al objeto de dar cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, según lo acordado en la Clausula Adicional Sexta del Convenio del Comercio del Metal de Barcelona publicado, ambas partes tras realizar la negociación de las medidas planificadas y el acuerdo alcanzado el pasado 25 de junio, acuerdan incluir una nueva redacción en el convenio, añadiendo un Anexo 6 al texto del convenio vigente, que se adjunta para su incorporación al texto del convenio.

Los textos han sido suscritos por ambas partes en versión castellana y catalana, un ejemplar por cada uno de ellos. Caso de discrepancia en los textos prevalecerá la versión en lengua castellana, ya que es la que ha sido revisada.

Tercero. El conjunto planificado de medidas, recursos y protocolo de actuación, para alcanzar la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPB.

Cuarto. Se designa al señor Juan P. H., de la UPM, para realizar ante la autoridad laboral todo tipo de gestiones y trámites derivados del convenio.

En prueba de conformidad y para constancia de estos acuerdos, se levanta la presente acta y anexos, que es suscrita por un representante de cada organización, en la ciudad y fechas señaladas en el encabezamiento.

(Continua en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 2-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO 6
MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Las medidas recogidas en el presente artículo tienen carácter obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 50 personas y serán de aplicación voluntaria en aquellas empresas con 50 o menos personas trabajadoras:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Entre los principios de conducta y actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio está el respeto a las personas como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional. Siendo los principios más inmediatos el respeto a la legalidad y respeto a los derechos humanos, que obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad y la intimidad de las personas y la igualdad.

Las partes firmantes de este acuerdo pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios a un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

2. Acceso al empleo

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es necesario establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su identidad y expresión de género, con especial atención a las personas trans.

Esta medida se concretará, al revisar los procedimientos de selección de la empresa para garantizar que incorporen criterios de igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.

3. Clasificación y promoción profesional

Este sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; afiliación sindical; condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 3-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos orientados a la protección, el reconocimiento y la garantía de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Esta formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, el personal directivo, las personas con responsabilidad en la gestión de personal o recursos humanos, la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y las personas miembros de las comisiones de investigación de protocolos de acoso.

Además, las empresas adoptarán medidas para fomentar un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad sexual, familiar y de género, así como para difundir los protocolos y recursos existentes en materia de protección de derechos LGTBI.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

– Hacer difusión del conjunto de medidas planificadas en materia LGTBI recogidas en el presente Convenio colectivo o, en su caso, en los acuerdos de empresa, así como de su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación del LGBTI-fobia.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación, e identidad sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

– Incorporar en las comunicaciones internas y externas un lenguaje inclusivo y no sexista, libre de sesgos, estereotipos o representaciones excluyentes.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Con la finalidad de garantizar un entorno laboral respetuoso, diverso, inclusivo y seguro, la empresa se compromete a promover la diversidad en las plantillas y a implementar medidas específicas de protección ante comportamientos discriminatorios o violentos, especialmente los de carácter LGTBIfóbico.

Esta medida se concretará en las actuaciones siguientes:

– Aplicar el protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el anexo 6, asegurando la protección efectiva ante cualquier comportamiento LGTBIfóbico.

– Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género en la asignación o uso de la ropa de trabajo o uniformidad, cuando ésta exista.

6. Permisos y beneficios sociales

El acceso a los permisos y a los beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como a los previstos en la normativa vigente y en las políticas internas de las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras sin distinción por razón de expresión o identidad de género, orientación sexual, ni por tratarse de matrimonios o parejas de hecho, incluidas las parejas del mismo sexo.

En la elaboración de acuerdos relacionados con permisos o beneficios sociales se garantizará la no discriminación hacia las personas LGTBI, incorporando una visión inclusiva que reconozca la diversidad familiar, incluyendo las parejas del mismo sexo y otros modelos distintos a la familia tradicional.

Estos acuerdos podrán incluir, entre otros aspectos, la asistencia a consultas médicas y la realización de trámites legales, prestando especial atención a las necesidades específicas de las personas trans.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 4-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO y LA VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo ante el acoso y la violencia contra personas LGTBI, donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación ante las mismas.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general ante el acoso y la violencia que prevea medidas específicas ante el acoso y la violencia contra personas LGTBI, bien la amplíe expresamente para incluirlas, siempre que cumplan con lo regulado en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre y en el presente Convenio.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no disponga de su propio protocolo, se incluye a continuación uno de carácter obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio.

1. Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española.

Con la finalidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con estos derechos, las empresas afectadas por este Convenio y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso o violencia, y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria, quedando expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Según la Ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBI-fobia es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repulsa, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Sin embargo, según la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación del LGBTI-fobia, en el ámbito laboral, la LGTBI-fobia incluye, entre otros, los diversos tipos de discriminación, así como el acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales y el acoso sexual, que, además de atentar contra la dignidad y la libertad de una persona LGBTI o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, dificultan su promoción, empleo de funciones, acceso a cargos directivos, remuneración o reconocimiento profesional.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Asimismo, también se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. El ámbito de aplicación de este protocolo no está determinado ni por el lugar físico, ni por la jornada laboral.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, realizadas sin demoras indebidas.

- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un trato justo a todas las partes implicadas.

- Confidencialidad: todas las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta reserva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 5-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo a su seguridad y salud, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

- Contradicción e imparcialidad: se garantizará una audiencia justa para todas las partes.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado hubiera comportado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla a las condiciones anteriores, si así lo solicita.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y de tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por cualquiera de los medios habilitados, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación de acoso.

4. Comisión de atención al acoso

a) Composición

La Comisión de atención al acoso estará formada por un máximo de cuatro personas, de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por una persona designada por ella.

b) Formación

Las personas miembros de la Comisión deberán contar con formación específica en materia de igualdad, discriminación LGTBI, tratamiento, prevención y actuación ante el acoso.

c) Incompatibilidad

No podrán formar parte de la Comisión las personas que tengan parentesco, amistad íntima, enemistad manifiestan o interés directo o indirecto en el caso.

La incompatibilidad podrá ser manifestada por cualquier miembro de la Comisión o por la persona afectada.

d) Plazo

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o conocimiento del hecho, de acuerdo con el procedimiento establecido.

e) Funciones de la Comisión

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o discriminación por razón de orientación o de identidad sexual y expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de acuerdo con este protocolo o delegar la investigación a una entidad o persona experta externa con acreditada competencia.

- Realización de entrevistas separadas y con consentimiento expreso.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, y con todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere que deben comparecer, incluida la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona de confianza, incluso ajena a la empresa.

- La empresa facilitará a la Comisión los medios adecuados y el acceso a la información relevante.
- Recomendar y proponer la adopción de medidas cautelares durante todo el procedimiento.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 6-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las medidas cautelares se aplican con el objetivo de proteger a la persona denunciante, garantizar su bienestar y evitar el agravamiento de la situación.

Deben ser proporcionadas, motivadas, y adecuadas a cada caso concreto, respetando los derechos de todas las personas afectadas; no pueden suponer perjuicio laboral o salarial para la persona acosada y deben adaptarse evitando la revictimización.

Sin carácter limitativo, a continuación, se indican algunas medidas que la Comisión puede proponer:

- Separación física provisional: cambio temporal de espacio de trabajo, turno o ubicación.
- Modificación provisional de funciones para evitar interacción directa.
- Teletrabajo o flexibilización de la modalidad de prestación de servicios.
- Orden de no contacto directo o indirecto entre las partes.
- Prohibición temporal de acceso a determinados espacios si se considera necesario.

- Elaborar el informe de conclusiones de la investigación del caso.
- Supervisar el cumplimiento de las medidas adoptadas y velar por las garantías del protocolo.

5. Procedimiento de actuación

I. El procedimiento se iniciará cuando la persona afectada, o quien ella autorice, formule una denuncia escrita dirigida a la Comisión de Atención al Acoso.

Si la denuncia se ha presentado a través del canal de denuncias sin tener el consentimiento de la persona supuestamente acosada; la primera entrevista que realice la Comisión de atención al acoso será con ésta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y, en función de los hechos denunciados, la Comisión podrá llevar a cabo un seguimiento del caso.

Con independencia del canal utilizado (correo o canal de denuncia) para la comunicación de la denuncia, la empresa deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias.

II. La presentación implica el compromiso de colaborar en las actuaciones necesarias para investigar el caso.

III. Recibida la denuncia, la Comisión dispondrá de tres días hábiles para iniciar la investigación, con las pautas siguientes:

- Valoración de medidas cautelares.
- Obtención de toda la información necesaria.

- Realización de entrevistas por separado y con consentimiento expreso de las personas entrevistadas.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con la finalidad de averiguar y constatar los hechos denunciados, y con todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere que deben comparecer, incluida la Representación Legal de las Personas Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLPT de su elección o cualquier otra persona de confianza, incluso ajena a la empresa.

- Registro de actas de todas las reuniones y entrevistas.

- Redacción del informe que deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

IV. La resolución deberá emitirse a la dirección de la empresa en un plazo máximo de quince días laborales. Este plazo se podrá ampliar en 10 días, en caso de que la Comisión lo considere necesario en atención al caso concreto.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 7-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. Medidas de reparación

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado hubiera comportado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla a las condiciones anteriores, si así lo solicita.

- Protección a la salud de las víctimas: Si el acoso realizado hubiera supuesto un daño a la salud de la persona trabajadora, la empresa ofrecerá, siempre que sea posible, apoyo psicológico y de cualquier otro tipo, que la persona trabajadora necesite.

7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión realizará un seguimiento del cumplimiento y de los resultados de las medidas adoptadas.

Se levantará acta y se remitirá a la dirección de la empresa y a la representación legal de las personas trabajadoras, garantizando siempre la confidencialidad de los datos personales.

(Continúa en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 8-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CATALÀ
Transcripció literal del text signat per les parts

ANNEX 6
MESURES PLANIFICADES PER A LA IGUALTAT i NO-DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LES EMPRESES

Les mesures recollides en el present article tenen caràcter obligatori per a les empreses amb una plantilla superior a 50 persones i seran d'aplicació voluntària en aquelles empreses amb 50 o menys persones treballadores:

1. Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació

Entre els principis de conducta i actuació de les empreses incloses dins de l'àmbit funcional del present Conveni hi ha el respecte a les persones com a condició indispensable per al desenvolupament individual i professional. Essent els principis més immediats el respecte a la legalitat i respecte als drets humans, que obliguen a observar un tracte adequat, respectuós i digne, garantint la salvaguarda dels drets fonamentals de caràcter laboral, la dignitat i la intimitat de les persones i la igualtat.

Les parts signants d'aquest acord pretenen mostrar el més absolut rebuig a qualsevol forma de discriminació de les persones LGTBI. En l'àmbit d'aquest acord, es recullen mesures que contribueixin a crear un context favorable on es garanteixin els drets de totes les persones i permetin avançar en l'erradicació de la discriminació per motiu de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Així mateix, les persones contractades per oferir serveis a un tercer tindran dret que se'ls apliquin les mateixes disposicions que a les persones de l'empresa usuària i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre qualsevol discriminació.

2. Accés a l'ocupació

Les empreses contribuiran a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

Per a això és necessari establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva identitat i expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans.

Aquesta mesura es concretarà, en revisar els procediments de selecció de l'empresa per garantir que incorporin criteris d igualtat de tracte i no discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

3. Classificació i promoció professional

Aquest sistema de classificació professional haurà de garantir que no es produeixi discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d'altres la qualificació i la capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; afiliació sindical; condició social o llengua.

Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per poder presentar-se a cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; d'edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 9-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

4. Formació, sensibilització i llenguatge

Amb l'objectiu de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats i prevenir qualsevol forma de discriminació per motius d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals, les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics orientats a la protecció, el reconeixement i la garantia dels drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral.

Aquesta formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, el personal directiu, les persones amb responsabilitat en la gestió de personal o recursos humans, la representació legal de les persones treballadores (RLPT) i les persones membres de les comissions d'investigació de protocols d'assetjament.

A més, les empreses adoptaran mesures per fomentar un llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat sexual, familiar i de gènere, així com per difondre els protocols i recursos existents en matèria de protecció de drets LGTBI.

Aquesta mesura es concretarà en les actuacions següents:

- Fer difusió del conjunt de mesures planificades en matèria LGTBI recollides en el present Conveni col·lectiu o, en el seu cas, en els acords d'empresa, així com del seu abast i contingut.

- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI i en la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació del LGBTI-fòbia.

- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació, i identitat sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.

- Incorporar en les comunicacions internes i externes un llenguatge inclusiu i no sexista, lliure de biaixos, estereotips o representacions excloents.

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Amb la finalitat de garantir un entorn laboral respectuós, divers, inclusiu i segur, l'empresa es compromet a promoure la diversitat en les plantilles i a implementar mesures específiques de protecció davant comportaments discriminatoris o violents, especialment els de caràcter LGTBIfòbic.

Aquesta mesura es concretarà en les actuacions següents:

- - Aplicar el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, regulat a l'annex 6, assegurant la protecció efectiva davant qualsevol comportament LGTBIfòbic.

- - Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació per raó de sexe, identitat o expressió de gènere en l'assignació o ús de la roba de treball o uniformitat, quan aquesta existeixi.

6.- Permisos i beneficis socials

L'accés als permisos i als beneficis socials regulats en el present conveni, així com als previstos en la normativa vigent i en les polítiques internes de les empreses, s'aplicarà a totes les persones treballadores sense distinció per raó d'expressió o identitat de gènere, orientació sexual, ni per tractar-se de matrimonis o parelles de fet, incloses les parelles del mateix sexe.

En l'elaboració d'acords relacionats amb permisos o beneficis socials es garantirà la no discriminació cap a les persones LGTBI, incorporant una visió inclusiva que reconegui la diversitat familiar, incloent-hi les parelles del mateix sexe i altres models diferents a la família tradicional.

Aquests acords podran incloure, entre altres aspectes, l'assistència a consultes mèdiques i la realització de tràmits legals, prestant especial atenció a les necessitats específiques de les persones trans.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 10-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT i LA VIOLÈNCIA CONTRA PERSONES LGTBI

L'article 8.4 del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, preveu que, en tots els casos, les mesures planificades hauran d'incloure un protocol davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI, on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant d'aquestes.

Aquesta obligació podrà entendre's complerta quan l'empresa compti amb un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures específiques davant l'assetjament i la violència contra persones LGTBI, bé l'amplïi expressament per incloure-les, sempre que compleixin amb el regulat en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre i en el present Conveni.

En atenció a l'anterior i per a aquells supòsits en què l'empresa no disposi del seu propi protocol, s'inclou a continuació un de caràcter obligatori per a les empreses de més de 50 persones treballadores afectades pel present Conveni.

1. Declaració de principis

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals reconeguts per la Constitució Espanyola.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb aquests drets, les empreses afectades per aquest Conveni i la representació legal de les persones treballadores es comprometen a tractar amb la màxima diligència qualsevol situació d'assetjament o violència, i mostren el seu compromís explícit i ferm de no tolerar cap tipus de pràctica discriminatòria, quedant expressament prohibida qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

Segons la Llei 4/2023 de 28 de febrer, LGTBI-fòbia és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repulsa, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

Tanmateix, segons la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació del LGBTI-fòbia, en l'àmbit laboral, la LGTBI-fòbia inclou, entre d'altres, els diversos tipus de discriminació, així com l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals i l'assetjament sexual, que, a més d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona LGBTI o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, dificulten la seva promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració o reconeixement professional.

2. Àmbit d'aplicació

El protocol serà d'aplicació a totes les persones que treballin a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

Així mateix, també s'aplicarà als qui sol·licitin un lloc de treball, al personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, entre d'altres. L'àmbit d'aplicació d'aquest protocol no està determinat ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral.

3. Principis rectors i garanties del procediment

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, realitzades sense demores indegudes.

- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades, oferint un tracte just a totes les parts implicades.

- Confidencialitat: totes les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar estricta reserva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 11-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Protecció suficient de la víctima davant possibles represàlies, atenent la seva seguretat i salut, sense perjudici de l'aplicació de les disposicions previstes en la Llei 2/2023, de 20 de febrer, de protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

- Contradicció i imparcialitat: es garantirà una audiència justa per a totes les parts.

- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat hagués comportat una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir a les condicions anteriors, si així ho demana.

- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i de temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia per qualsevol dels mitjans habilitats, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació d'assetjament.

4. Comissió d'atenció a l'assetjament

a) Composició

La Comissió d'atenció a l'assetjament estarà formada per un màxim de quatre persones, de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

L'empresa informarà la persona denunciant que podrà ser assistida per la representació legal de les persones treballadores o per una persona designada per ella.

b) Formació

Les persones membres de la Comissió hauran de comptar amb formació específica en matèria d'igualtat, discriminació LGTBI, tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament.

c) Incompatibilitat

No podran formar part de la Comissió les persones que tinguin parentiu, amistat íntima, enemistat manifesta o interès directe o indirecte en el cas.

La incompatibilitat podrà ser manifestada per qualsevol membre de la Comissió o per la persona afectada.

d) Termini

La Comissió es reunirà en un termini màxim de tres dies hàbils des de la recepció de la denúncia o coneixement del fet, d'acord amb el procediment establert.

e) Funcions de la Comissió

- Rebre totes les denúncies per qualsevol tipus d'assetjament o discriminació per raó d'orientació o d'identitat sexual i expressió de gènere.

- Dur a terme la investigació d'acord amb aquest protocol o delegar la investigació a una entitat o persona experta externa amb acreditada competència.

- Realització d'entrevistes separades i amb consentiment exprés.

La primera actuació que haurà de dur a terme la Comissió serà la d'audiència de les parts denunciant i denunciada, sempre per separat, amb la finalitat d'esbrinar i constatar els fets denunciats, i amb totes les persones intervinents i testimonis que la Comissió consideri que han de comparèixer, inclosa la Representació Legal de les Persones Treballadores del centre. En qualsevol cas, les persones entrevistades podran ser assistides en les seves intervencions per una persona de la RLPT de la seva elecció o qualsevol altra persona de confiança, fins i tot aliena a l'empresa.

- L'empresa facilitarà a la Comissió els mitjans adequats i l'accés a la informació rellevant.
- Recomanar i proposar l'adopció de mesures cautelars durant tot el procediment.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 12-14 | CVE 202610145055 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Les mesures cautelars s'apliquen amb l'objectiu de protegir la persona denunciant, garantir el seu benestar i evitar l'agreujament de la situació.

Han de ser proporcionades, motivades i adequades a cada cas concret, respectant els drets de totes les persones afectades; no poden suposar perjudici laboral o salarial per a la persona assetjada i s'han d'adaptar evitant la revictimització.

Sense caràcter limitatiu, a continuació s'indiquen algunes mesures que la Comissió pot proposar:

- Separació física provisional: canvi temporal d'espai de treball, torn o ubicació.
- Modificació provisional de funcions per evitar interacció directa.
- Teletreball o flexibilització de la modalitat de prestació de serveis.
- Ordre de no contacte directe o indirecte entre les parts.
- Prohibició temporal d'accés a determinats espais si es considera necessari.

- Elaborar l'informe de conclusions de la investigació del cas.
- Supervisar el compliment de les mesures adoptades i vetllar per les garanties del protocol.

5. Procediment d'actuació

I. El procediment s'iniciarà quan la persona afectada, o qui ella autoritzi, formuli una denúncia escrita dirigida a la Comissió d'Atenció a l'Assetjament.

Si la denúncia s'ha presentat a través del canal de denúncies sense tenir el consentiment de la persona suposadament assetjada; la primera entrevista que realitzi la Comissió d'atenció a l'assetjament serà amb aquesta amb l'objectiu de prendre declaració i ratificació de la denúncia.

Si la denúncia no fos ratificada, aquesta circumstància formarà part de l'expedient abans del seu arxiu i, en funció dels fets denunciats, la Comissió podrà dur a terme un seguiment del cas.

Amb independència del canal utilitzat (correu o canal de denúncia) per a la comunicació de la denúncia, l'empresa haurà de garantir la màxima serietat i confidencialitat de totes les denúncies.

II. La presentació implica el compromís de col·laborar en les actuacions necessàries per investigar el cas.

III. Rebuda la denúncia, la Comissió disposarà de tres dies hàbils per iniciar la investigació, amb les pautes següents:

- Valoració de mesures cautelars.
- Obtenció de tota la informació necessària.
- Realització d'entrevistes per separat i amb consentiment exprés de les persones entrevistades.

La primera actuació que haurà de dur a terme la Comissió serà la d'audiència de les parts denunciant i denunciada, sempre per separat, amb la finalitat d'esbrinar i constatar els fets denunciats, i amb totes les persones intervinents i testimonis que la Comissió consideri que han de comparèixer, inclosa la Representació Legal de les Persones Treballadores del centre. En qualsevol cas, les persones entrevistades podran ser assistides en les seves intervencions per una persona de la RLPT de la seva elecció o qualsevol altra persona de confiança, fins i tot aliena a l'empresa.

- Registre d'actes de totes les reunions i entrevistes.

- Redacció de l'informe que haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si escau.

IV. La resolució s'ha d'emetre a la direcció de l'empresa en un termini màxim de quinze dies laborals. Aquest termini es podrà ampliar en 10 dies, en cas que la Comissió ho consideri necessari en atenció al cas concret.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 13-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. Mesures de reparació

- Restitució de les víctimes: Si l'assetjament realitzat hagués comportat una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'haurà de restituir a les condicions anteriors, si així ho demana.

- Protecció a la salut de les víctimes: Si l'assetjament realitzat hagués suposat un dany a la salut de la persona treballadora, l'empresa oferirà, sempre que sigui possible, suport psicològic i de qualsevol altre tipus, que la persona treballadora necessiti.

7. Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió realitzarà un seguiment del compliment i dels resultats de les mesures adoptades.

S'aixecarà acta i es remetrà a la direcció de l'empresa i a la representació legal de les persones treballadores, garantint sempre la confidencialitat de les dades personals.

Barcelona, 23 de setembre de 2026
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145055 | Pàg. 14-14 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona