

**CONVENI COL·LECTIU
DEL SECTOR DEL COMERÇ DEL METALL
DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA**

**CAPÍTOL I
Disposicions Generals**

Article 1. Àmbit funcional

1.1 Aquest Conveni obliga a 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 –ja 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.

En són, tanmateix, exceptuades:

- a) Les que el dia de la publicació d'aquest Conveni comptin amb un conveni d'empresa vigent, llevat que les parts d'aquest decideixin d'adherir-s'hi.
- b) Les que realitzin activitats mixtes i estiguin incloses en l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu diferent del de comerç del metall.

1.2 Les empreses de nova creació que, per raó territorial o funcional, hagin d'estar compreses en aquest Conveni s'hi regiran en les seves activitats a partir de la data de la seva creació.

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit personal

3.1 Queden compresos dins l'àmbit del Conveni tot el personal que presti els seus serveis per compte d'alguna de les empreses que hi són compreses, i sigui quin sigui el grup professional que tinguin. Així mateix, hi quedaran inclosos aquells que, sense pertànyer a la plantilla de les empreses en qüestió, al moment de signar-se el Conveni comencin a realitzar la seva feina durant la vigència d'aquest.

3.2 En són exclosos, tanmateix, els que realitzin les funcions d'alta direcció o d'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 estiguin exclosos de l'aplicació de les normes de l'Acord per a la substitució de l'Ordenança de treball en el comerç vigent en cada moment.

Article 4. Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia **1 de gener de 2022**. La seva durada serà de tres anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el **31 de desembre de 2024**, i es pot prorrogar d'any en any per reconducció tàcita, si no se'n fa denúncia

Article 5. Dret supletori

Les normes del present Conveni regularan les relacions entre les empreses i el seu personal de forma preferent i prioritària. Amb caràcter supletori, en tot allò no previst en aquest Conveni, s'aplicarà el Text refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per 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 la resta de disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 6. Denúncia i revisió

6.1 A partir del dia **31 de desembre de 2024**, el conveni col·lectiu es prorrogarà tàcita i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaentment per a qualsevol de les parts signants del conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present conveni seguirà aplicant-se en règim d'ultra activitat fins a la signatura del nou conveni.

6.2 Un cop iniciades les negociacions per a la revisió del Conveni, les parts procuraran que es desenvolupin amb l'antelació i la continuïtat necessàries per permetre l'examen exhaustiu i la solució puntual dels problemes plantejats.

Article 7.- respecte al que s'ha convingut

En el supòsit que l'autoritat judicial o laboral, en l'exercici de les facultats que li pertanyen, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica, i caldria reconsiderar-ne el contingut. En relació amb aquesta matèria caldrà atènyer-se al que disposa la legislació vigent.

CAPÍTOL II Comissió Paritària

Article 8. Comissió Paritària

8.1 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 pel 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 en el mateix s'estableix.

Ambdues parts convenen en la necessitat de donar coneixement a la CPC dels dubtes, discrepàncies i conflictes que poguessin produir-se com a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, per a que aquesta pugui emetre la seva opinió o actuar de la manera que s'estableix en el text convencional.

8.2 Composició: La CPC estarà formada per:

4 membres designats per part de la **Unió Patronal Metal·lúrgica (U.P.M.)**

4 membres designats pels sindicats: 2 per la **Federació de serveis de CC.OO** i 2 per la **FeSMC-UGT**.

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

8.3 Domicili de la CPC, per a rebre les consultes o peticions de conciliació o mediació; serà aquell en el que es trobin domiciliades qualsevol de les organitzacions signants del present conveni, es a dir:

Unió Patronal Metal·lúrgica: Via Laietana 32 4ª planta (08003) Barcelona

Federació de Serveis CC.OO de Catalunya: Via Laietana, 16 2ª Planta (08003) Barcelona

FeSMC-UGT: Rbla. del Raval, 29 – 35 4ª planta (08003) Barcelona.

8.4. Competències:

- A.** Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i de la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.
- B.** Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos, de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
- C.** Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació, en el que es refereix a l'ocupació en el sector, analitzat i informant sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

8.5 . 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 a resoldre sobre la qüestió plantejada, es podrà donar audiència a les parts interessades.

Superat el termini s'entendrà que la comissió no pot resoldre la qüestió plantejada.

Per a solucionar les discrepàncies que puguin 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 Salarial i Absorció

Article 9.-Compensació

9.1 En matèria de compensació caldrà atènyer-se al que estableixen les normes legals d'aplicació pel que fa al cas, sense perjudici del que, amb caràcter específic, es determini de manera concreta en aquest Conveni.

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

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2022 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 2021.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2023 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 2022.

Per als increments econòmics que es produeixin l'1 de gener de 2024 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 2023.

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

9.3 L'excés que es pugui produir, un cop computades sobre una base anual les quantitats que s'hagin rebut legalment o convencionalment per tots els conceptes, es mantindrà amb el mateix caràcter amb què va ser concedit.

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

9.5 Queda garantit a **la persona treballadora** el dret a la percepció mínima equivalent a la que rebia per la mateixa activitat anteriorment, mentre s'hi mantinguin les mateixes condicions i mètodes de treball i sempre que els rendiments o la mesura del temps no experimentin una revisió justificada.

Article 10.- Garantia "Ad Personam"

10.1 Es respectaran les situacions personals que siguin en conjunt, des del punt de vista de la percepció, més beneficioses que les que estableix aquest Conveni, i es mantindran estrictament "Ad Personam".

10.2 La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Paritària, sense perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en aquesta matèria.

Article 11.- Absorció

11.1 Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o alguns dels conceptes retributius existents, o que comportin la creació d'altres de nous, únicament tindran eficàcia pràctica quan, considerats aquells en la seva totalitat, superin el nivell total d'aquests; caldrà considerar-los, en cas contrari, com a absorbits per les millores que s'hi pacten.

11.2 La Comissió Paritària procedirà en tal cas, sens perjudici del que disposa el paràgraf anterior, a l'adaptació dels nous conceptes a les clàusules d'aquest Conveni.

CAPÍTOL IV Contractació

Article 12. Període de prova

En les relacions de treball es podrà fixar, sempre que es concerti per escrit, un període de prova que en cap cas no podrà excedir el temps següent:

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

Article 13. Contractació

13.1 La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable de les persones treballadores. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors de l'empresa els contractes realitzats, segons el que s'estableix en l'art. **8.4.** de l'Estatut dels Treballadors.

13.2 Totes dues representacions, conscients de la importància que té la formació

professional per a una eficaç política d'ocupació, així com per a aconseguir adequats nivells d'eficàcia, acorden la constitució d'una associació professional que tingui com a finalitat la creació d'una estructura formativa prestant especial atenció al reciclatge, millora, formació i adaptació professional dels treballadors/es del comerç del metall, bé sigui en la pròpia empresa o en entitats dedicades a tal fi.

13.3 Contracte de formació en alternança:

Aquest contracte té per objectiu 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 desenvolupada per la persona treballadora en 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 comú, 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:

Any 2022:

FORMACIÓ	Tipus de Contracte	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2022
I APRENTATGE	C. Formació 1r any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 2n any	1000,00	1000,00	14.000,00
	C. Formació 3r any	1000,00	1000,00	14.000,00

Anys 2023 i 2024:

En el moment en el qual es publiqui en el BOE, l'SMI vigent per als anys 2023 i 2024, 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.

13.4 Contracte per a l'obtenció de la pràctica professional:

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

Podrà concertar-se amb els qui estiguessin 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 que es preveu 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 subscrits en aquesta modalitat amb posterioritat a la publicació d'aquest conveni, a fi 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.

13.5 Contracte per circumstàncies de la producció:

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 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 d'aquesta durada màxima.

13.6 Contractes Fixos-discontinus:

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

De forma no exhaustiva, els criteris objectius que s'estableixen per a 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 del la persona treballadora. etc.

La crida haurà de realitzar-se 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.

13.7 Contracte de relleu i jubilació parcial

S'estarà al que es disposi en la legislació vigent.

13.8 Contractació de Persones amb Discapacitat.

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent respecte a la contractació de persones amb discapacitat, deixant 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 a incorporar a la plantilla treballadors/es amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes sobre aquest tema, de conformitat amb la legislació vigent.

13.9 Contracte per a la formació i aprenentatge.

Aquest contracte té per objectiu l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment adequat d'un ofici o per a un 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 duració 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 2022:

	Tipus de Contractes	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2022
FORMACIÓ	C. Formació 1r any	1000,00	1000,00	14000,00
I	C. Formació 2n any	1000,00	1000,00	14000,00
APRENTATGE	C. Formació 3r any	1000,00	1000,00	14000,00

Any 2023 i 2024:

En el moment en el qual es publiqui en el BOE, l'SMI vigent per als anys 2023 i 2024, 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

14.1 Normes Generals

La classificació es realitzarà en grups professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques y 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'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementaries 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 què es disposa a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

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

Factors de **Valoració**:

Els factors que, conjuntament ponderats, han de tenir-se 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 a complir correctament les tasques, el grau d'experiència i coneixement adquirit i la dificultat per a l'adquisició dels esmentats coneixements i experiències.

Aquest factor es divideix en dos subfactors:

- a) **Formació**: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitja per arribar a desenvolupar satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de tenir en compte les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.
- b) **Experiència**: Aquest subfactor determina el període de temps requerit per tal que una persona de capacitat mitja, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a portar a terme el treball, 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 directius 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 l'exercici 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 las 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 amb què es supervisen i ordenen les funcions i tasques; atenent a, entre d'altres, la capacitat de comprendre, motivar, i interrelacionar, la naturalesa del col·lectiu i el nombre de persones sobre les que s'exerceix el comandament.

F) Complexitat

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

14.2 Formació i Desenvolupament professional.

Quan es requereixi a **la persona treballadora** i treballador/a realitzar tasques pròpies del seu grup professional, però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscar la seva formació i desenvolupament professional.

14.3 Garanties funcionals

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

14.4 GRUPS PROFESSIONALS

GRUP PROFESSIONAL 1

Criteris generals: El personal que pertany a aquest grup té la responsabilitat directa en la gestió d'una o varies 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. Porten a terme 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 varies 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 núm. 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)

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 de interrelació humana. Així mateix, realitzen tasques de supervisió, integració i coordinació de col·laboradors en una o varies àrees o serveis.

Formació: Titulació universitària de grau mig 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 de les mateixes.

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

3.- Activitats i tasques pròpies de A.T.S., realitzant cures, portant el control de baixes de I.T. i accidents, estudis audiomètrics, vacunacions, estudis estadístics d'accidents, etc.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 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

GRUP PROFESSIONAL 3

Criteris generals: És un personal que amb un grau mig d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques complexes i heterogènies en un marc de instruccions precises i que tenen un contingut intel·lectual i de 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 persones treballadores de les àrees, serveis o unitats en els que està organitzada l'empresa, o que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una àrea o servei que poden ser secundades per una o diverses persones treballadores del grup professional inferior.

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 ventes.

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 núm. 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

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 en 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 a la vegada 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 en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament de l'import de la venda, amb molts amplis coneixements per a portar a terme el bon fi de les vendes, amb personal al seu càrrec assignats al grup 5 i inferiors, precisant l'ús d'idiomes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 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:
Depenent Major

Administrativa:
Comptable

Tècnic:
Retolista

GRUP PROFESSIONAL 5

Críteris generals: Funcions consistents en l'execució d'activitats que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, duent a terme 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 mig o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, i/o coneixements adquirits en la pràctica 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

como execució de tasques comptables, etc.

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

4.-Exercir comandament directe, o coordinar, a un conjunt de persones treballadores que realitzen els treballs en les diferents àrees o serveis, proveint 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 en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements amplis per a portar a terme el bon fi de les vendes. Així com la realització de les esmentades tasques fora de l'establiment.

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

8.-Tasques de conducció amb permís adequat, que es podran combinar amb altres activitats pròpies de l'empresa.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 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:
Depenent

Administrativa:
Oficial administratiu

Comercial:
Viatjant

Tècnic:
Tècnic postvenda

Professional:
Professional d'Ofici

GRUP PROFESSIONAL 6

Criteris generals: Tasques que s'exerceixin 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 acondiciament o manipulació de quadres, indicadors i plafons no automàtics.

2.-Tasques bàsiques d'electrònica, automoció, instrumentació, muntatge, soldadura, treballs de 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 combinar-se aquesta activitat con altres activitats pròpies de l'empresa.

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

7.-Tasques de gestió de compres i proveïment de bens convencionals.

8.-Tasques de recolzament en la venda i comercialització de productes, consistents en efectuar i concretar les vendes, així com el seu seguiment fins a l'entrega del gènere i la seva cooperació fins a la consecució final del cobrament del import de la venda, amb coneixements per a portar 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 d'expedició de comandes, transport, càrrega i descàrrega, revisió de mercaderies, distribució, i registre d'aquestes.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 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

GRUP PROFESSIONAL 7

Criteris generals: Estarà inclòs 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 requereixen 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 en realitzar encàrrecs, transport, portar o recollir correspondència, que no requereixin permís de conduir, encara que aquesta conducció pugui requerir llicència.
- 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 núm. 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:

CAPÍTOL VI

Condicions Econòmiques

Article 15.-Norma general

Les retribucions que es pacten en aquest Conveni s'hauran de considerar 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 primera de l'annex núm.1.

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 estableixin en condicions normals de mercat, rendiment i dedicació personal donin lloc, per al personal, a uns ingressos iguals o superiors als que resultin de l'aplicació del règim normal que preveuen els articles anteriors, i que integren les condicions mínimes que caldrà satisfer a totes les persones treballadores, qualsevol que sigui la seva activitat.

En aquest supòsit, les quantitats a satisfer per vacances i per gratificacions es calcularan pels valors que figuren en aquest Conveni.

Article 18.-Gratificacions extraordinàries

18.1 Durant la vigència d'aquest Conveni les gratificacions extraordinàries de març, de juny i de Nadal consistiran, cadascuna, en el pagament de les quantitats que figuren a la columna núm. 2 de l'annex núm. 1 per a cada un dels Grups Professionals, més el complement "Ad Personam" (abans antiguitat).

Les gratificacions de març, juny i Nadal se satisfaran, respectivament, els dies 31 de març, 30 de juny i 22 de desembre i, en cas que qualsevol d'aquests dies sigui festiu, el pagament es farà el dia feiner immediatament anterior.

18.2 Aquelles empreses que ja abonessin als seus **treballadors/es** un import igual o superior al resultant per les pagues extres de cada un dels anys de vigència del Conveni, no els hi caldrà aplicar els imports establerts a les taules de pagues extraordinàries.

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

18.4 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" (abans Antiguitat)

A partir de l'**1 de gener de 2022**, el complement "ad personam", antic complement

d'antiguitat, s'incrementa amb el **4,00 per cent**.

A partir de l'1 de gener de 2023, aquest complement s'incrementarà amb el 3,75 per cent.

A partir de l'1 de gener de 2024, aquest complement s'incrementarà amb el 2,75 per cent.

Article 20.- Retribució Salarial: Anys 2022, 2023 i 2024

A partir de l'1 de gener de 2022, el Salari Base, les Hores Extres, les Pagues Extraordinàries, el Plus de treball nocturn, el Complement "ad personam" (abans antiguitat), els Valors de la Dieta i Mitja Dieta, i el complement "ex categoria", **figuren com a annex Taules Retribució Salarial 2022.**

A partir de l'1 de gener 2023, el Salari Base, les Hores Extres, les Pagues Extraordinàries, el Plus de treball nocturn, el Complement "ad personam" (abans antiguitat), els Valors de la Dieta i Mitja Dieta, i el Complement "ex categoria", **figuren com a annex Taules Retribució Salarial 2023.**

A partir de l'1 de gener de 2024, 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 2024

Article 21.- Plus de treball nocturn

Es considera treball nocturn aquell que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí. Aquest plus s'abonarà d'acord amb les quantitats establertes a l'annex núm.3.

Article 22.- Sortides, viatges i dietes

22.1 Quan, per necessitats de l'empresa la persona treballadora hagi de sortir de viatge, a més de l'import del viatge i de l'allotjament amb l'esmorzar, percebrà **per a l'any 2022**, la dieta mínima pels menjars, serà de **29,72€** diaris, en concepte de dieta completa, si es produeixen els dos menjars principals, i de **16,90€** diaris per a la mitja dieta, si només es produeix un menjar principal.

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

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

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

22.2 Les dietes que es pacten en aquest Conveni corresponen a les despeses normals de manutenció i estada en establiments d'hoteleria i, en conseqüència, tenen un caràcter compensatori i no salarial, semblantment a la indemnització o a l'abonament de despeses que preveu la legislació vigent.

22.3 Quan l'empresa requereixi que **la persona treballadora** utilitzi el vehicle de la seva propietat per realitzar activitats pròpies d'aquesta, haurà de convenir prèviament amb ell la compensació de les despeses que ocasioni el vehicle.

Article 23.- Beca escolar

Les empreses abonaran al seu personal que tingui **fills/filles** en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 40€, per cada fill/a que reuneixi aquestes condicions i les que s'especifiquen a continuació. Aquesta gratificació serà satisfeta conjuntament amb la primera retribució que es liquidi dins el mes de setembre de cada any, i queda condicionada al fet que els **fills/filles** que la justifiquen acreditin que estan 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

24.1. Per als anys **2022, 2023 i 2024** la jornada laboral serà de **1.780 hores** anuals de treball efectiu.

Per causes econòmiques, organitzatives, tècniques o productives, es pot acordar entre les empreses i els representants legals dels treballadors la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos per la llei. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, i es recomana que no se sobrepassin les 10 hores diàries i que es compleixi el descans entre jornades. En tot cas cal respectar el límit de la jornada anual, pactada al Conveni.

24.2. Registre de jornada

De conformitat amb el que es preveu en l'art. 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 d'aquesta, 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 defecte d'això, 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 en l'LO 3/2018, de 5 de desembre.

El sistema establert estarà a la 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 amb la finalitat 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, mitjançant la mesura següent:

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 tindran 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 període de preavis referit es podran plantejar per la RLT alternatives a la mesura comunicada. Un cop finalitzat el període de preavis la decisió empresarial produirà efectes en la data prevista.

b) Sense 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 en cas 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. L'esmentada regularització no haurà 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 hores es tindran per treballades a tots els efectes sense que procedeixi cap descompte salarial per aquest fet. Altrament, si la persona treballadora tingués al seu favor saldo d'hores, l'excés li serà abonat sens detriment de la seva retribució.

Tot el que s'estableix en aquest 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 forçós que passa actualment l'economia espanyola, les hores extraordinàries hauran de tenir un caràcter altament excepcional. Es recorda el compliment estricte de les disposicions legals, per les quals no s'haurà de superar el nombre de 80 hores l'any, llevat de situacions de força major o de necessitat urgent o imprevisible. La realització d'aquestes hores porta implícita la informació prèvia necessària al comitè d'empresa, als delegats de personal o delegats de les seccions sindicals, si n'hi ha.

La retribució d'hores extraordinàries s'ajustarà als valors establerts a l'annex 2 d'aquest Conveni col·lectiu, els valors del qual s'han fixat d'acord amb la consideració del Conveni com un tot global i indivisible.

Quan, per motius de necessitat imperiosa, calgui fer hores extraordinàries, aquestes es podran computar dins la jornada ordinària dels 4 mesos següents, si així ho acorden l'empresa i las persones treballadores afectades, amb la intenció que l'eliminació d'hores extraordinàries sigui la principal contribució que facin empresaris i persones treballadores per posar fi al creixement de l'atur. En el supòsit que es compensin les hores extraordinàries amb les hores de la jornada ordinària dels 4 mesos següents, no es procedirà a la retribució d'aquelles com a hores extraordinàries.

Article 27.- Recuperació de festes

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

Article 28.- Vacances

28.1. Les persones treballadores compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudiran de 30 dies naturals de vacances anuals, retribuïdes a raó de salari real, excepte hores extraordinàries; s'hauran d'iniciar, tret de pacte en contra, en dilluns no festiu, excepte aquelles vacances que s'iniciïn els dies 1 o 16 del mes.

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

28.3. En Quant al gaudiment de les vacances serà d'aplicació, mentre duri la seva vigència, allò disposat a l'article 38.3 paràgrafs 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 d'aquesta Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a gaudir del permís que per l'aplicació de l'esmentat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, malgrat que hagi acabat l'any natural a què corresponguin".

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al **treballador/a** gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el **treballador/a** ho pot fer un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat".

28.4. Les empreses han de donar compte a la seva plantilla del pla de vacances previst a la seva organització amb 3 mesos d'antelació a la data de gaudi.

28.5. Al personal de nou ingrés, se li assignarà els dies de vacances que proporcionalment li corresponguin.

CAPÍTOL VIII Extinció del Contracte

Article 29. Cessament voluntari i jubilació forçosa

29.1. 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 la referida antelació donarà 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.

29.2. Jubilació forçosa: A fi 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 el treballador/a 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 a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

b) La mesura haurà de vincular-se 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 el certificat de vida laboral expedit per l'organisme competent, a fi de verificar el compliment o no dels requisits exigits per a tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.

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 dècima del Text Refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre.

29.3 Jubilació parcial: Segons la normativa vigent a 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 en 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 basi 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 en l'empresa sigui inferior a cinc anys, o vint dies naturals, quan tinguin una antiguitat en l'empresa superior a cinc anys, computats des de l'ingrés en aquesta. Aquesta llicència de vint dies naturals només es podrà concedir una vegada cada cinc anys.

Per a acreditar la constitució de la parella estable, a l'efecte del present paràgraf, el **treballador/a** que es constitueix en parella estable a partir de l'entrada en vigor del conveni, haurà de reunir els requisits establerts en 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).

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

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

d) En el supòsit d'accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge **o parella, fill/a**, pare o mare de l'un o l'altre cònjuge, **nets/es, avis/es o germans/es**, i, per defunció **de nets/es, avis/es o germans/es** de l'un o l'altre cònjuge **o parella**: dos dies, que podran ampliar-se fins a tres dies més, quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament a aquest efecte.

En cas d'hospitalització i en tant aquesta situació 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.

S'entendrà que existeix desplaçament a efecte de l'ampliació prevista en els apartats c) i d) del present article quan la persona treballadora, necessiti traslladar-se a una distància superior a 200 quilòmetres.

e) Durant un dia per trasllat del seu domicili habitual.

f) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal, sindical o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

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

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

Article 31. Acumulació d'hores per a la 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 el 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 tots dos progenitors**, i serà equivalent a 14 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 en la Seguretat Social. En el cas que es sol·liciti simultàniament, per a dos o més persones de la mateixa secció o departament, es requerirà l'acord amb la Direcció de l'Empresa. Se sol·licitarà 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 a la cura del lactant i guarda legal

A partir de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, i mentre duri la seva vigència regirà l'article 46, apartat 3r, de l'Estatut dels Treballadors.

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, i amb 1 any com a mínim en l'empresa, aquesta està 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 que hi són inherents.

CAPÍTOL XI Drets Sindicals

Article 36. Drets dels Representants Sindicals dels Treballadors

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

36.2 La persona treballadora haurà de comunicar l'absència a l'empresa amb el temps suficient,

36.3 Quant al període de llicències retributives, caldrà atènyer-se al que disposa el títol 2 de l'Estatut dels Treballadors.

36.4 Drets sindicals dels Delegats de Personal i del Comitè d'Empresa:

a) S'instal·larà un tauler d'anuncis situat a l'interior de les empreses i no de cara al públic, de fàcil accés a la plantilla, per tal d'exposar informació sobre matèria sindical; caldrà que les empreses en tinguin coneixement previ.

b) La participació per part dels delegats sindicals, delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa a 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 dels delegats del personal. L'acumulació haurà de ser per candidatura.

d) Es facilitarà informació al comitè o als delegats del personal quant a mobilitat del personal.

e) Es facilitarà igualment informació sobre les mesures disciplinàries imposades en relació amb faltes greus i molt greus.

f) Es reconeix el dret de reunió del comitè d'empresa i dels delegats de personal a càrrec de les hores sindicals.

g) Garanties als càrrecs sindicals elegits d'acord amb les disposicions legals vigents.

h) A les empreses on hi ha un sol delegat de personal, aquest podrà acumular bimensualment les hores sindicals.

i) En matèria de Seguretat Social, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 62.2 i l'article **64.7.a)** de l'Estatut dels Treballadors, com també a l'article 56.4 de l'Ordre de 28 de desembre de 1966, sobre règim general de la Seguretat Social.

36.5 Seccions sindicals:

a) Permetre informació del sindicat respectiu en el 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 la mobilitat del personal.

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

e) El delegat sindical serà designat preferentment entre els membres del comitè d'empresa o els delegats de personal i gaudirà de les mateixes garanties o prerrogatives que la resta de representants sindicals. Tanmateix, en els supòsits de centres de treball de quaranta-cinc a setanta-cinc treballadors, el delegat sindical tindrà les mateixes garanties que s'estableixen per als representants esmentats, però no tindrà dret a disposar d'hores sindicals de permís.

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

36.6 Drets sindicals de les persones treballadores:

- a) Es permet a les persones treballadores que exposin en el tauler d'anuncis informació dels sindicats respectius, 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 sol·liciti per escrit, li serà descomptada la quota sindical en la nòmina de l'empresa.

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

36.8 A les assemblees realitzades en els locals de l'empresa podran assistir representants dels organismes de direcció de les centrals sindicals amb implantació representativa en l'empresa mateixa, sempre que es doni compliment al que preveu l'article 77 de l'Estatut dels treballadors i al que disposa la LOLS.

36.9. 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 les mateixes, amb empreses proveïdores de telecomunicacions, amb la finalitat de facilitar la comunicació amb el seu sindicat.

CAPÍTOL XII **Règim Disciplinari**

Article 37. Faltes i sancions

37.1 Norma general. En matèria relativa a faltes i sancions, caldrà atènyer-se a allò que disposa l'Estatut dels Treballadors, i en el règim disciplinari, els articles del qual 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 aquest text.
- Tota falta comesa per una persona treballadora es classificarà, atenent 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 a la feina quan excedeixi de 15 minuts en 1 mes.
- 2.- No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti a la feina per motiu justificat, llevat que es provi la impossibilitat d'haver cursat l'esmentada baixa.
- 3.- Petits descuits en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.
- 4.- No comunicar a l'empresa qualsevol canvi de domicili.
- 5.- Les discussions amb altres **persones treballadores** dintre de les dependències de l'empresa, sempre que no sigui en presència del públic.
- 6.- Abandonar la feina sense causa justificada, encara que sigui per un període de temps breu. 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.- Manca de neteja i higiene 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 degudes.

9.- Faltar 1 dia a la feina sense la deguda autorització o causa justificada.

Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1.- La suma de faltes de puntualitat en l'assistència a la feina quan excedeixi de 30 minuts en 1 mes.

2.- La desobediència a la direcció de l'empresa o a aquells que tinguin facultats de direcció o d'organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliqués un trencament manifest de la disciplina en la feina o si d'aquesta es derivés perjudici per a l'empresa o per a les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu.

3.- Descuit important en la conservació dels gèneres o del material de l'empresa.

4.- Simular la presència d'una **altre persona treballadora**, fixant o signant per ell/ella.

5.- Les discussions amb altres **persones treballadores** en presència de públic o que transcendeixi a aquest.

6.- Fer servir per ús propi articles, estris o peces de l'empresa, o treure'ls de les instal·lacions o dependències de l'empresa llevat que hi hagi autorització.

7.- Realitzar, sense el corresponent permís, treballs particulars durant la jornada laboral.

8.- La inassistència a la feina sense la deguda autorització o causa justificada de 2 dies en 6 mesos.

9.- La comissió de tres faltes lleus, encara que sigui de diversa naturalesa, dintre d'1 trimestre i havent mitjançat sanció o amonestació per escrit.

Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1.- Faltar més de 2 dies a la feina sense la deguda autorització o causa justificada en 1 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 la feina, 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 d'aquesta.

4.- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, utensilis, 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 feina o qualsevol altra persona dintre 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 l'empresa el contingut d'aquests.

7.- Originar freqüents baralles amb els **companys/es** de feina.

8.- Falta notòria de respecte o consideració al públic.

9.- Els maltractaments de paraula o obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als **companys/es i subordinats/des**.

10.- Tota conducta, dins l'àmbit laboral, que atempti greument el respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si l'esmentada conducta es porta 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

pel subordinat/da

12.- La contínua i habitual manca d'higiene i neteja 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 feina. 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 de la seva feina que no estigui motivada per cap dret reconegut per les lleis.

15.- Reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, sempre que es cometi dintre dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.

37.2. 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 a la legislació general.

37.3. Sancions màximes

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

1ª Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit. Suspensió de sou i feina fins a 3 dies.

2ª Per faltes greus: Suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies.

3ª Per faltes molt greus: Des de la suspensió de sou i feina de 16 a 60 dies fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en els quals aquesta falta fos qualificada en el seu grau màxim.

37.4. Prescripció

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà als 10 dies en el cas de les faltes lleus, als 20 dies per a les faltes greus i als 60 dies per a les faltes molt greus, a partir de la data en què la direcció de l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

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, en quant a les sol·licituds d'adaptació de la jornada, el procediment previst en el referit article haurà de prendre en consideració el següent:

1r.- Aquesta sol·licitud, que haurà de ser raonable i proporcionada, està concebuda en la norma com un dret de la persona treballadora.

2n.- Resulta necessari, en aquells casos en què hi hagi discrepància inicial entre les parts, que es produeixi una negociació entre l'empresa i la persona

treballadora dins del marc establert en la norma, estenenent-se acta de les diferents reunions.

3r.- 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.

4t.- Les alternatives han de ser motivades, en el sentit de raonables.

5è.- L'eventual negativa de l'empresa a la sol·licitud, serà igualment motivada, en el sentit d'objectivament raonada.

6è.- En el no previst en aquest apartat, s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Secció 2a

Dret de les persones treballadores a la desconexió 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 conformement al que s'estableix en 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 únicament únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests, amb total respecte a la normativa vigent en la matèria.

B) Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral.

Els treballadors/es tindran dret a la desconexió 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 enfront de 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 desconexió. Aquesta política haurà de tenir l'informe de la RLT en els termes previstos en l'art. 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 enfront de l'ús de dispositius de vídeo vigilància i d'enregistrament de sons en llocs de treball.

1. Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o càmeres de vídeo 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 a aquest. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de manera expressa, clara i concisa, als treballadors/es o els empleats públics i, en el seu cas, als seus representants, sobre aquesta mesura.

En el cas 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 d'enregistrament de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esplai 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 l'enregistrament 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 d'enregistrament es realitzarà atenent el que es disposa en 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 a 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 aclaridors, 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 triat 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.

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 a realitzar la mateixa, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida en el

conveni o acord col·lectiu d'aplicació.

c) Horari de treball de la persona treballadora i dins d'aquest, en el seu cas, regles de disponibilitat.

d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, en el seu cas .

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 preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, en el seu cas.

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.

CAPITULO XV **Política i plans d'igualtat**

Article 41. Política d'igualtat

Les organitzacions signants del present Conveni entenen que és necessari establir criteris d'actuació per a 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 si escau 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 la 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 constituïran 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 aquest 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 hagin d'aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació conforme al que s'estableix 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.

Objectius dels plans d'igualtat: Una vegada realitzat el diagnòstic de situació hauran d'establir-se els objectius concrets a aconseguir sobre la base de 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 mancats de 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 a 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 aconseguit les persones de plantilla que el 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.

En 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'un 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 a 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'art. 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. 5è del RD 901/2020. 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 el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat, aquests intervindran amb veu, però sense vot.

3.2. Haurà de promoure's la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna de totes dues parts de la comissió negociadora, i també que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

3.3. Durant el procés de negociació, s'estendrà 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 a l'efecte d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tindran dret a accedir a quanta documentació i informació resulti necessària per als fins previstos, estant l'empresa obligada a facilitar-la en els termes establerts en l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

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·lectius.

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 en l'empresa.

e) Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.

f) Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte 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 quantitius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir en l'empresa per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluables que han d'adoptar-se, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment.

Un resum d'aquesta anàlisi i de les seves principals conclusions i propostes haurà d'incloure's en un informe que formarà part del pla d'igualtat.

Amb aquest objectiu, el diagnòstic es referirà almenys a les següents matèries:

- 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 s'estableix en 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 concerten.**
- 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.

d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el RD anteriorment citat, 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 prioritització d'aquestes, així com el 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 a solucionar 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, si s'escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

6.2. Els plans d'igualtat hauran de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

a) Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els apartats 4 i 6 de l'art. 9 del RD 901/2020.

b) Quan es posi de manifest la seva falta 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 a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta 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 amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

6.5. En el pla d'igualtat, haurà d'incloure's 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 manera paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes.

6.6. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera 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, i també quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

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 als 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 complimentat.

Article 45. Roba de feina

Les empreses hauran de lliurar a les persones treballadores dues peces de roba de feina a l'any, una cada 6 mesos, amb les característiques que, a criteri de l'empresa mateixa, corresponguin més bé a les necessitats de la feina que hagi de realitzar el personal de què es tracti.

Article 46. Bilingüisme

Tots els anuncis o avisos en les empreses s'hauran de redactar en castellà i en català.

CAPÍTOL XVII

Inaplicació de les Condicions de Treball

Article 47. Clàusula d'inaplicació de les condicions de Treball

47.1. Les condicions econòmiques del Conveni obliguen, en la seva condició de mínims legals, a totes les empreses i persones treballadores incloses en els seus àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal.

47.2. 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'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni.

47.3. En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors a l'empresa, aquests podran atribuir una representació a una comissió designada d'acord amb el que disposa l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

47.4. L'acord haurà de ser notificat a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació ha de determinar la retribució a percebre per les persones treballadores d'aquesta empresa, establint, si s'escau 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.

47.5. 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, si s'escau arbitratge del (TLC), Tribunal Laboral de Catalunya.

CLÀUSULES ADDICIONALS

Primera.- Tribunal Laboral de Catalunya

A efectes 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, sense 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 tal de solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal.

Additional Segona.- Eficàcia. Aquest Conveni té efectes **des de l'1 de gener de 2022** i la seva aplicació serà a partir **de la signatura del present acord definitiu i la seva publicació al diari oficial que correspongui.**

Additional Tercera.- Pagament d'endarreriments. Les empreses afectades per aquest Conveni, disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de publicació del Conveni en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (D.O.G.C.) i/o al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (B.O.P.B.), per satisfer al seu personal els endarreriments per diferències, produïts des de **l'1 de gener de l'any 2022.**

Additional Quarta.- Prevenció de situacions d'assetjament i protocol d'actuació a 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 dona un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzar 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 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 se d'una relació de treball, que suposi directe o indirectament un detriment o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta u hostil i que persegueixi anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral. Aquestes conductes revestiran una especial gravetat quan vinguin motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat u orientació sexual del treballador/a.

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

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 en el treball haurà de tenir designada una comissió instructora o una persona instructora per a rebre les denúncies o queixes per assetjament i donar inici al procediment.

Es designarà a 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.

En les empreses amb menys de 50 treballadors que manquin de 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.

En referència als 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 a 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 la víctima o el/la denunciat (consanguinitat, amistat íntima o enemistat manifesta, etc.), haurà d'abstenir-se d'actuar i comunicar-l'hi a l'empresa per a 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 a perseguir i prevenir l'assetjament laboral, així com una bateria de mesures preventives que, una vegada implementades, serveixin per a evitar situacions d'assetjament de qualsevol tipus. Entre aquestes mesures s'ha de contemplar també la formació i la 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 a actuar en casos de denúncies d'empleats víctimes d'assetjament, donant a aquests totes les garanties necessàries per a protegir els seus drets.

- **Establir els canals i procediment interns perquè treballadors/es puguin realitzar denúncies**

També serà necessari 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 sofrint 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 a tal fi.

La comissió o la persona instructora ajudarà a 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 molt 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 sofrint.

Però el canal de denúncies internes no serviria de res, si no està acompanyat d'un procediment de recerca de l'assetjament laboral intern adequat.

Aquest procediment ha de servir per a provar els fets, per la qual cosa ha d'articular la forma en què han de recollir-se i presentar-se les proves.

També establirà terminis i la forma en què s'ha de constituir la comissió de recerca i totes les garanties per a assegurar la confidencialitat de les parts.

En el citat 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 a activar el protocol d'assetjament. Una vegada activat, valoraran la denúncia i entrevistaran les parts, per al que 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 a 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 sobre aquest tema. Aquesta fase té com a objectiu resoldre la situació de manera urgent i de manera satisfactòria per a totes dues parts.

Si fos necessari, durant el procés de recerca per a esclarir els fets denunciats, es podran adoptar aquelles mesures cautelars pertinents per a interrompre la situació d'assetjament, separant al presumpte assetjador/a de la víctima.

Tota la informació, proves, testimoniatges, etc., que es recaptin en la recerca, 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 a, 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 a 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 realitzar un seguiment sobre el compliment o resultat de les mesures adoptades, per al que 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 a 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-ho en la pàgina web de l'empresa, en la seva pròpia intranet, en els taulers d'anuncis, a través de correus electrònics, lliurant 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.

Adicional cinquena.- Acord social per a l'obertura dels establiments comercials i qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran aflluència turística

Les empreses i persones treballadores d'establiments comercials subjectes a l'horari comercial general (Llei 1/2004, de 21 de desembre de "Horarios Comerciales (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 en la zona qualificada com a turística en el terme municipal del Barcelona (zona Z1 i Z2) en atenció al que es disposa en el "Acord social per a l'obertura dels Establiments comercials en diumenge en la zona turística del terme municipal del Barcelona", de data 21 de febrer de 2022, sempre que tant el meritat "Acord Social" com la Resolució de qualificació del municipi de Barcelona com a zona de gran aflluència turística (ZGAT) a l'efecte d'horaris comercials, de data 2 de maig de 2022, de la qual porta causa aquell i mantinguin la seva vigència, es regiran pels mateixos quan els sigui d'obligada aplicació.

=====

TAULA DE CONVERSIÓ		
	Columna 2	Columna 3
GRUP	CATEGORIES PROFESSIONALS	
1	ENGINYERS I LLICENCIATS DIRECTOR (INFORMÀTICA)	
2	CAP DE SUCURSAL CAP ADMINISTRATIU CAP DE PERSONAL CAP DE VENDES CAP DE COMPRES CAP DE TALLER CONCEPTOR AJUDANT TÈCNIC SANITARI ENCARREGAT GENERAL	
3	CAP DE SECCIÓ ADMINISTRATIVA CAP DE SECCIÓ MERCANTIL INSPECTOR DE VENDES ENCARREGAT D'ESTABLIMENT TÈCNIC DE RELLOTGERIA TITULAT "O ASSIMILAT" APARADORISTA CAP DE MAGATZEM ANALISTA CAP DE GRUP	
4	RETOLISTA DELINEANT DE SEGONA DEPENDENT MAJOR DEPENDENT AMB IDIOMES PROGRAMADOR OPERADOR TALLADOR DELINEANT DE PRIMERA DIBUIXANT COMPTABLE, CAIXER, TAQUIM., IDIOMES	
5	COBRADOR OFICIAL ADMINISTRATIU DE 1a OFICIAL ADMINISTRATIU DE 2a CAPATÀS VIATJANT CORREDOR DE PLAÇA AUTO-VENDA DEPENDENT DE 22,23 i 24 ANYS GRAVADOR DEPENDENT DE 25 O MÉS ANYS TÈCNIC POST-VENDA PROFESSIONAL D'OFICI DE PRIMERA - XOFER "C" PROFESSIONAL D' OFICI DE SEGONA - XOFER "B"	
6	AUXILIAR ADMINISTRATIU AUXILIAR ADMINISTRATIU DE 18 i 19 ANYS TELEFONISTA MANIPULADOR PROFESSIONAL D'OFICI DE TERCERA - XOFER "A" AJUDANT D'OFICI MOSSO ESPECIALITZAT 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 TALLADOR AJUDANT DE DEPENDENT DEMOSTRADORA	
7	VIGILANT, SERÈ, ORDENANÇA, PORTER ENVASADOR/A, EMBALADOR/A MOSSO, PERSONAL DE NETEJA CONSERGE COSIDOR/A DE SACS	