



RESOLUCIÓ de 28 d'abril de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2020-2021 (codi de conveni núm. 08000765011993).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per la Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM) i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats SERVEIS-CCOO i FESMC-UGT el dia 17 de febrer de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç del metall de la província de Barcelona per als anys 2020-2021 (codi de conveni núm. 08000765011993) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

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 2020. La seva durada serà de dos anys per a totes les empreses del seu àmbit, finalitzarà el 31 de desembre de 2021, 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 2021, 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 prorroques. 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.

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:

UPM: Via Laietana, 32, 4^a planta (08003) Barcelona

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

FeSMC-UGT: Rbla. del Raval, 29-35, 4^a 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, sens 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 2021 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 2019.

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 al treballador 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 i ocupació*

13.1 La contractació laboral es farà d'acord amb la legislació vigent. Es procurarà tendir, tant com sigui possible, a la contractació estable dels treballadors. Els empresaris hauran de donar a conèixer o notificar a la representació legal dels treballadors de l'empresa els contractes realitzats, d'acord amb l'article 8.3.a) de l'Estatut dels Treballadors.

13.2 Ambdues representacions, conscients de la importància que té la formació professional per a una política d'ocupació eficaç, com també per assolir els nivells d'eficiència adients, acorden constituir una associació professional que tingui com a objecte la creació d'una estructura formativa que presti una atenció especial al reciclatge, la millora, la formació i l'adaptació professional dels treballadors del comerç del metall, ja sigui en la mateixa empresa o en entitats dedicades a aquesta tasca.

13.3 Contracte de relleu i jubilació parcial

S'estarà al que disposi la legislació vigent.

13.4 Contracte eventual:

El contracte de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de feines o excés de comandes, regulat a l'apartat b) del número 1 de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, pot tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes. Les empreses del sector amb conveni propi que desitgin acollir-se al que estableix aquest apartat s'hi hauran de remetre expressament en el seu Conveni, o per mitjà de la seva Comissió Paritària.

Quan s'extingeixi el contracte de treball en els termes que estableix l'art. 49.1 c) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, tindrà dret a percebre la indemnització establerta per a la legislació vigent a cada moment.

13.5 Contracte de Formació

Aquest contracte té per objecte l'adquisició de la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici adequat d'un ofici o per a un lloc de treball que requereixi un determinat nivell de qualificació. 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 i de conformitat amb l'Art. 11.2 g) de l'Estatut dels Treballadors:

“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 2020:

	Tipus de Contractes	Salari/conveni Euros/mes	Pagues extres Euros/paga	Total any 2020
CONTRATS	C. Formació 1er any	950,00	950,00	13.300,00
	C. Formació 2on any	950,00	950,00	13.300,00
FORMATIUS	C. Formació 3er any	950,00	950,00	13.300,00

Any 2021:

En el moment en el qual es publiqui en el BOE, l'SMI vigent per a l'any 2021, 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.

13.6 Contractació de Persones amb Discapacitat.

S'estarà al disposat 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 treballadors, 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 persones amb discapacitat, aquestes, podran utilitzar les mesures alternatives establertes al respecte, de conformitat amb la legislació vigent.

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 els treballadors.

La direcció de l'empresa realitzarà la classificació de las 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 directrius o normes per a l'execució de la funció.

C) Autonomia

Factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en 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 les persones treballadores realitzar tasques pròpies del seu grup professional, però diferents o diverses a les que habitualment venia realitzant, es durà a terme sense menyscabar 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 treballadors 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 un o varis treballadors 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 vendes.

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

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems 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 treballadors 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

Críteris 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 acondicionament 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 requereixen 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:
Mosso

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 tots els treballadors, 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 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 del treballador 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 dels Treballadors (RLT), en absència d'aquesta, l'acord es realitzarà directament amb el treballador/a.

Article 19. *Complement "Ad Personam" (abans Antiguitat)*

A partir de l'1 de gener de 2021, el complement "ad personam", antic complement d'antiguitat, s'incrementa amb l'1,80 per cent.

Article 20. *Retribució Salarial: Anys 2020 i 2021*

A partir de l'1 de gener de 2020, 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 2020".

A partir de l'1 de gener 2021, 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 2021".

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 percebrà, a més de l'import del viatge i de l'allotjament amb l'esmorzar, percebrà per a l'any 2021, la dieta mínima pels menjars, que serà de 28,58 EUR diaris, en concepte de dieta completa, si es produeixen els dos menjars principals, i de 16,25 EUR diaris per a la mitja dieta, si només es produeix un menjar principal.

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 el treballador 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 en una edat compresa entre 3 i 16 anys una gratificació de 40 EUR, per cada fill 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 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

Per als anys, 2020 i 2021 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.

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 dels treballadors, a excepció d'aquelles persones que per raó de guarda legal hagin reduït la seva jornada laboral i la del personal menors 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 els treballadors afectats, 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 punts 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 paràgraf segon i tercer de l'Estatut dels Treballadors, que textualment diu: "Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, al qual es refereix el paràgraf anterior, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 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 gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al qual corresponen, el treballador 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. *Cessaments*

En el supòsit de cessament voluntari de les persones treballadores, aquestes estaran obligades a comunicar-ho a l'empresa amb 15 dies de temps en relació amb la data en què hagin de deixar de prestar servei, i ho faran per escrit amb justificant de recepció.

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada donarà a l'empresa dret a descomptar de la liquidació corresponent una quantia equivalent a l'import del salari diari per

cada dia d'endarreriment en l'avís.

CAPÍTOL IX Permisos i excedències

Article 30. *Permisos especials retribuïts*

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, quan ho avisi amb prou antelació i ho justifiqui adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració de salari base o mínim de Conveni i complement "ad personam" (abans antiguitat), per algun dels motius i durant el temps que s'exposa a continuació:

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/al fet que es constitueixi 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, el/la fill/a, el pare o mare d'un o altre cònjuge: 3 dies, que podran ampliar-se fins a 3 dies més, quan la persona treballadora necessiti realitzar un desplaçament per aquest motiu.

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

En cas d'hospitalització i mentre 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 efectes 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 Kilòmetres.

e) Durant 1 dia per trasllat del domicili habitual.

f) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti un període determinat en una norma legal, sindical o convencional, caldrà atènyer-se al que disposi aquesta pel que fa a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

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

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

immediatament anteriors a la data de la seva baixa voluntària.

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

Article 31. *Acumulació d'hores per 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 després del permís maternal pel naixement de fill/filla, aquest dret és extensible a ambdós 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, i el treballador mateix haurà de lliurar el justificant corresponent de l'absència produïda en reincorporar-se al lloc de treball.

36.3 Quant al període de llicències retributives, caldrà atènr-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 atènr-se al que disposa l'article 62.2 i l'article 64.1.8.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) Reconeixement d'aquestes en els centres de treball que comptin amb un cens superior a quaranta-quatre persones, i quan els sindicats o centrals posseeixin en aquests centres de treball una afiliació superior al 15% del cens.
- b) Permetre informació del sindicat respectiu en el tauler d'anuncis.
- c) Informació al delegat sindical sobre les mesures disciplinàries imposades a faltes greus i molt greus.
- d) Informació al delegat sindical sobre la mobilitat del personal.
- e) 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.
- f) 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.
- g) El delegat sindical serà escoltat per les empreses en interès dels treballadors 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 què 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 treballadors 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'un altre treballador, fitxant o signant per ell.
5. Les discussions amb altres treballadors 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 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 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 i subordinats.
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 superior d'un fet arbitrari que suposi la vulneració d'un dret del treballador legalment reconegut, d'on es derivi un perjudici greu pel subordinat.
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 al treballador 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 Conceptes diversos

Article 38. *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 39. *Visites metge*

El treballador/a podrà disposar de fins a 16 hores anuals, per acudir ell mateix o ella mateixa, o bé acompanyar als seus 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 40. *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 41. *Bilingüisme*

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

CAPÍTOL XIV Política d'Igualtat

Les organitzacions signants d'aquest Conveni entenen que és necessari establir mesures d'intervenció 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 d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures, 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 de més disposicions normatives d'aplicació, sempre que estiguin obligades a elaborar un pla d'igualtat.

A partir del dia 8 de març de 2019 s'estableix el següent calendari per a l'elaboració i implantació dels plans d'igualtat:

- Empreses de més de 50 persones treballadores: 3 anys. (8-03-2022)
- Empreses d'entre 100 i 150 persones treballadores: 2 anys. (8-03-2021)
- Empreses d'entre 150 i 250 persones treballadores: 1 any. (8-03-2020)

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.

CAPÍTOL XV Inaplicació de les Condicions de Treball

Article 42. *Clàusula d'inaplicació de les condicions de treball*

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

42.2. 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.

42.3. 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.

42.4. 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.

42.5. 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 transitòries

Clàusula transitòria primera: Meritació i pagament al desembre 2020.

El mes de desembre de 2020, es reportarà amb caràcter exclusiu en aquest mes, una quantitat de pagament únic, denominat "pagament únic des. 2020" per a cadascun dels grups professionals, que es farà efectiu en la nòmina del referit mes de desembre, i els imports del qual es reflecteixen en la següent taula.

GRUPS PROFESSIONALS	Import a abonar desembre/2020
1	196,76
2	191,14
3	174,45
4	163,10
5	158,98
6	149,28
7	145,78

Les quantitats establertes en el quadre anterior es reportaran exclusivament per les persones

que es trobin d'alta en l'empresa el mes de desembre de 2020. Les persones contractades a temps parcial ho reportaran proporcionalment al temps contractat.

Clàusula Transitòria segona: Comissió de Treball

Es constituirà una comissió de treball, la qual es reunirà durant el primer trimestre de 2021, per a establir el contingut dels temes a tractar.

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.

Addicional Segona. Eficàcia.

Aquest Conveni té efectes des de l'1 de gener de 2020 i la seva aplicació serà immediata a partir de la signatura d'aquest acord definitiu.

Addicional 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 (DOGC) i/o al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB), per satisfer al seu personal els endarreriments per diferències, produïts des de l'1 de gener de l'any 2020.

Addicional 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

La denúncia donarà lloc a la immediata apertura de l'expedient informatiu per part de la Direcció de l'Empresa, per a la que es crearà una comissió de no més de 2 persones, amb l'adequada formació en aquestes matèries, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per al que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Es posarà en coneixement immediat de la representació legal dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada, que podrà requerir que aquesta representació sigui present en tot el procediment.

En les investigacions a efectuar, es donarà tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a l'aclariment dels fets esdevinguts.

Aquest procés es substanciarà en un termini màxim de 10 dies. Durant el mateix, es guardarà absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència de l'assetjament sexual en el cas denunciat donarà lloc, entre altres mesures, sempre i quant el subjecte actiu es trobi dintre de l'àmbit de la direcció i l'organització de l'Empresa, a la imposició d'una sanció conforme a la qualificació establerta en el Règim Disciplinari.

A aquests efectes, l'assetjament sexual, serà considerat sempre com una falta molt greu.

Les persones que realitzin les diligències no podran tenir relació de dependència directa o parentiu amb qualsevol de les parts, ni tenir el caràcter de persona denunciada o denunciant. A la finalització de l'expedient informatiu de la investigació, es lliurarà còpia a la persona denunciat i a la denunciada.

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

TAULA DE CONVERSIÓ

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 mercantil	
Inspector de vendes	
Encarregat d'establiment	
Tècnic de rellotgeria titulat "o assimilat"	
Aparadorista	
Cap de magatzem	
Analista	
4	Cap de grup
	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 1 ^a
	Oficial administratiu de 2 ^a
	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

ANNEXOS. TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 2020 (aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2020)

ANNEX 1

	Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grup Professional	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2020 Euros/any
1	1.639,64	1.639,64	24.594,55
2	1.592,85	1.592,85	23.892,79

3	1.453,77	1.453,77	21.806,56
4	1.359,13	1.359,13	20.386,96
5	1.324,80	1.324,80	19.871,94
6	1.244,01	1.244,01	18.660,20
7	1.214,87	1.214,87	18.223,04

Annex 2
HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	16,28
2	16,04
3	14,07
4	12,90
5	12,13
6	10,97
7	10,75

ANNEX 3
PLUS TREBALL NOCTURN

Per a tots els grups professionals: 0.90 Euros/hora

ANNEX 4

ANTIGUES CATEGORIES Contractats fins el 29.11.2005	Complement Ex-categoria Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de personal	546,3
Cap de vendes	546,3
Cap de compres	546,3
Conceptor	546,3
Encarregat gral.	546,3
Analista	243,39
Dibuixant	1.662,98
Professional d'ofici de tercera- xofer "A"	36,45
Auxiliar de caixa de 25 o mes anys	776,3
Ajudant tallador	560,01
Conserge	405,06

DIETES

Dieta Completa 28,07 EUR
Mitja Dieta 15,96 EUR

Art. 25 COMPLEMENT "AD PERSONAM" (abans antiguitat):

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2019, com a complement "ad personam" es mantindran els mateixos imports que en l'any 2019.

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2020 serà de 1.780 hores de treball efectiu.

TAULES SALARIALS 2021 (aplicables amb efectes de l'1 de gener de l'any 2021)

ANNEX 1

Grup Professional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salari Base Euros / mes	Pagues Extres Euros / mes	Total any 2021 Euros/any
1	1.669,15	1.669,15	25.037,25
2	1.621,52	1.621,52	24.322,80
3	1.479,94	1.479,94	22.199,10
4	1.383,59	1.383,59	20.753,85
5	1.348,64	1.348,64	20.229,60
6	1.266,41	1.266,41	18.996,15
7	1.236,74	1.236,74	18.551,10

Annex 2 HORES EXTRAORDINÀRIES

Grup Professional	Import Euros / hora
1	16,57
2	16,33
3	14,32
4	13,13
5	12,35
6	11,17
7	10,94

ANNEX 3 PLUS TREBALL NOCTURN

Per a tots els grups professionals: 0.92 Euros/hora

ANNEX 4

ANTIGUES CATEGORIES Contractats fins el 29.11.2005	Complement Ex-categoria Import anual dividit per 15 mensualitats
Cap de personal	556,14
Cap de vendes	556,14
Cap de compres	556,14
Conceptor	556,14
Encarregat gral.	556,14

Analista	247,77
Dibuixant	1.692,91
Professional d'ofici de tercera- xofer "A"	37,10
Auxiliar de caixa de 25 o mes anys	790,28
Ajudant tallador	570,09
Conserge	412,35

Dietes

Dieta Completa	28.58 EUR
Mitja Dieta	16.25 EUR

Art. 25 complement "ad personam" (abans antiguitat)

Els imports percebuts pels treballadors a 31.12.2019, com a complement "ad personam" s'incrementaran amb 1.8% amb efectes des de l'1 de gener de 2021.

Jornada: La jornada laboral per a l'any 2021 serà de 1.780 hores de treball efectiu.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

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

Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

- a) Las que en la fecha de la publicación de este convenio contasen con un convenio de empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse a éste.
- b) Las que desempeñen actividades mixtas y estén incluidas en el ámbito funcional de otro convenio colectivo distinto al de comercio del metal.

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

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

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y su duración será de dos años para todas las empresas de su ámbito, que finalizará el 31 de diciembre de 2021, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 5. *Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio vigente en cada momento, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Denuncia y revisión*

6.1 A partir del día 31 de diciembre de 2021, el convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio seguirá aplicándose en régimen de ultra actividad hasta la firma del nuevo convenio.

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

Artículo 7. *Respeto a lo convenido*

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

CAPÍTULO II **Comisión Paritaria**

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

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

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

8.2. Composición: La CPC estará compuesta por:

4 miembros designados por parte de la Unión Patronal Metalúrgica.

4 miembros designados por los sindicatos: 2 por la Federació de Serveis de CCOO y 2 por la FeSMC-UGT.

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

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

UPM: Via Laietana 32, 4ª Planta (08003) Barcelona

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

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

8.4. Competencias:

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

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

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

8.5. Procedimiento

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

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

CAPÍTULO III Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 9. *Compensación*

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

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

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2021 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de julio de 2019.

Todo ello, salvo acuerdo individual por escrito entre las partes.

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

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

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

Artículo 10. *Garantía "Ad Personam"*

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

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

Artículo 11. *Absorción*

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

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

CAPÍTULO IV **Contratación**

Artículo 12. *Período de prueba*

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

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

Artículo 13. *Contratación y empleo*

13.1 La contratación laboral se realizará de acuerdo con la legalidad vigente, procurando tender, en lo posible, a la contratación estable de las personas trabajadoras. Los empresarios habrán de dar a conocer o notificar a la representación legal de los trabajadores de la empresa los contratos realizados, según lo establecido en el art. 8.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

13.3 Contrato de relevo y jubilación parcial

Se estará a lo que disponga en la legislación vigente.

13.4 Contrato Eventual

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el n.º 1 apartado b) del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Las empresas del sector con Convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el art. 49.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

13.5 Contrato de Formación Este contrato tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Podrá tener una duración máxima de tres años.

“La retribución de las personas contratadas para la formación y el aprendizaje será determinada en proporción al tiempo de trabajo efectivo y de conformidad con el Art. 11.2 g) del Estatuto de los Trabajadores:

“En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.

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

Año 2020:

	Tipo de Contrato	Salario/convenio euros/mes	Pagas extras Euros/paga	Total año 2020
Contratos	C. Formación 1er año	950,00	950,00	13.300,00
	C. Formación 2do año	950,00	950,00	13.300,00
Formativos	C. Formación 3er año	950,00	950,00	13.300,00

Año 2021:

En el momento en el que se publique en el BOE, el SMI vigente para el año 2021, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se establecerá el salario para las personas contratadas en esta modalidad contractual, dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la provincia de Barcelona.

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

CAPÍTULO V Clasificación Profesional

Artículo 14. Condiciones Generales

14.1. Normas Generales

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

La dirección de la empresa realizará la clasificación de las personas trabajadoras, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

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

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

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

Factores de Valoración

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

A) Conocimiento

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

Este factor se divide en dos subfactores:

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

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

B) Iniciativa

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

C) Autonomía

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

D) Responsabilidad

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

E) Mando

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

F) Complejidad

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

14.2. Formación y Desarrollo profesional.

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

14.3. Garantías funcionales

Como consecuencia de la aplicación de la tabla de conversión, las tareas y funciones que venía realizando el personal en atención a su antigua categoría profesional, no podrán modificarse, salvo pacto en contra, por tareas y funciones diferentes, aunque éstas estén incluidas dentro de su grupo profesional, todo ello sin perjuicio de la aplicación de los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

14. 4 GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

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

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

Tareas:

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

1. Dirección y supervisión de una o varias áreas o servicios, o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área o servicio.
3. Responsabilidad y dirección de los servicios informáticos.
4. Tareas de dirección, de alta complejidad y heterogeneidad dentro de su campo, con elevado nivel de autonomía e iniciativa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 1 y 2 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Mercantil, administrativa, comercial, técnico, profesional:

Ingenieros y Licenciados

Director (Informática)

GRUPO PROFESIONAL 2

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

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

Tareas:

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

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

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

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 2, 3 y 4 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Mercantil:

Jefe de sucursal

Administrativa:

Jefe de personal

Comercial:

Jefe de ventas

Técnico:

Jefes de Taller

Profesional:

Encargado General

GRUPO PROFESIONAL 3

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

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

Tareas:

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

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de trabajadores de las áreas, servicios o unidades en los que esté organizada la empresa, o que impliquen la responsabilidad de un turno o de un área o servicio que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
2. Tareas de ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de la venta.
3. Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
4. Tareas que consisten en la dirección y supervisión de un área o servicio, según las normas o instrucciones facilitadas por un mando superior.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Mercantil:

Jefe de sección mercantil

Administrativa:

Jefes de sección administrativa

Comercial:

Inspector de ventas

Técnico:

Escaparatista

Profesional:

Jefes de Grupo

GRUPO PROFESIONAL 4

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

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

Tareas:

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

1. Tareas que consisten en establecer, coordinar, realizar y supervisar la contabilidad y su gestión.
2. Tareas de dibujo, rotulación, delineación de proyectos, realización de planos de conjunto y detalle, realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
3. Tareas que suponen el mando y/o supervisión de la ejecución práctica de las tareas en las diferentes áreas o servicios, según normas generales recibidas de un superior jerárquico.
4. Tareas administrativas de alta confidencialidad complejas y heterogéneas.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Mercantil:
Dependiente Mayor

Administrativa:
Contable

Técnico:
Rotulista

GRUPO PROFESIONAL 5

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

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

Tareas:

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

1. Tareas administrativas complejas y heterogéneas.
2. Tareas de cálculo, valoración de costes, funciones de cobro y pago, así como ejecución de tareas contables, etc.
3. Tareas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver toda la problemática derivada del ejercicio de su oficio o responsabilidad.
4. Ejercer mando directo, o coordinar, a un conjunto de trabajadores que realizan las labores en las diferentes áreas o servicios, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, expediciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
5. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo tanto de los sistemas como de los productos, que pueden requerir conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, neumática, etc., conllevando la responsabilidad correspondiente.
6. Tareas de promoción, comercialización y venta de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas, así como su seguimiento hasta la entrega del género y su cooperación hasta la consecución final del cobro del importe de la venta, con conocimientos amplios para llevar a cabo el buen fin de las ventas. Así como la realización de dichas tareas fuera del establecimiento.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4, 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Mercantil:

Dependiente

Administrativa:

Oficial administrativo

Comercial:

Viajante

Técnico:

Técnico post-venta

Profesional:

Profesional de Oficio

GRUPO PROFESIONAL 6

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

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

Tareas:

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

1. Actividades que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas básicas de electrónica, automoción, instrumentación, montaje, soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., así como tareas de ajuste y verificación de aparatos, componentes, accesorios, etc.
3. Trabajos administrativos en general y de reprografía.
4. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
5. Tareas de conducción con permiso adecuado de vehículos de hasta 3500 kg, pudiéndose combinar esta actividad con otras actividades propias de la empresa.
6. Conducción de máquinas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., así como tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales.

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

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Mercantil:

Auxiliar de caja

Administrativa:

Auxiliar administrativo

Comercial

Demostradora

Profesional:

Mozo especializado

GRUPO PROFESIONAL 7

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

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

Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte, llevar o recoger correspondencia, que no requieran permiso de conducción, aunque sí pueda requerir licencia para la misma.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros.
7. Tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

8. Tareas de control de accesos a edificios y locales.
9. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
10. Tareas de limpieza de los locales de la empresa.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 9 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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

Administrativa:
Vigilante, Conserje
Profesional:
Mozo

CAPÍTULO VI Condiciones Económicas

Artículo 15. *Norma general*

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

Artículo 16. *Salario base o mínimo de Convenio*

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

Artículo 17. *Sistema retributivo*

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

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

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias*

18.1 Durante la vigencia del presente convenio, las gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y Navidad consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que figuran en la columna nº 2 del anexo número uno, para cada uno de los grupos profesionales, más el Complemento "ad personam" (anteriormente antigüedad).

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

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

18.3 Las gratificaciones a que se refiere este artículo se satisfarán en cuantía proporcional a los días de permanencia del trabajador en la empresa.

18.4 Se establece la posibilidad de prorratear en 12 mensualidades las pagas extraordinarias de beneficios, en su caso, junio y Navidad, previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), en ausencia de ésta, el acuerdo se realizará directamente con el trabajador/a.

Artículo 19. *Complemento "Ad personam" (anteriormente antigüedad)*

A partir del día 1 de enero de 2021, el complemento "Ad Personam", antiguo complemento de antigüedad se incrementa con el 1,80 por ciento.

Artículo 20. *Retribución Salarial: Años 2020 y 2021*

A partir del 1 de enero de 2020, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento "ex categoría", figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2020.

A partir del 1 de enero de 2021, el Salario Base, Horas Extras, Pagas Extraordinarias, Plus de trabajo nocturno, el Complemento "ad personam" (antes antigüedad), los Valores de Dieta y Media Dieta, y el complemento "ex categoría" figuran como anexo Tablas Retribución Salarial 2021.

Artículo 21. *Plus de trabajo nocturno*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo nº 3.

Artículo 22. *Salidas, viajes y dietas*

22.1 Si por necesidades de la empresa la persona trabajadora ha de salir de viaje, aparte del importe de éste y del alojamiento con desayuno, percibirá para el año 2021, la dieta mínima por las comidas que será de 28,58 EUR diarios, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales. Y de 16,25 EUR diarios por media dieta, si solo se produce una comida principal.

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

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

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

22.3 Cuando la empresa requiera que el trabajador utilice el vehículo de su propiedad para desarrollar actividades propias de la misma, deberá convenir previamente con aquél la compensación de los gastos ocasionados por el vehículo.

Artículo 23. *Beca escolar*

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

CAPÍTULO VII Jornada de Trabajo, Fiestas y Vacaciones

Artículo 24. *Jornada*

Para los años 2020 y 2021 la jornada laboral será de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo.

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

Artículo 25. *Flexibilidad Horaria*

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

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

- En su aplicación se tendrá en cuenta las siguientes reglas:

- a) La empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas individualmente afectadas. Durante los 3 primeros días del referido período de preaviso se podrán plantear por la RLT alternativas a la medida comunicada. Tras la finalización del período de preaviso la decisión empresarial surtirá efectos en la fecha prevista.
- b) Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo, la persona afectada percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.
- c) En el supuesto de horas de exceso a favor de la persona trabajadora, la empresa las podrá regularizar preferentemente, en jornadas completas o en medias jornadas, y/o en su defecto en la jornada diaria. En el supuesto de horas de exceso a favor de la empresa, ésta las podrá regularizar en las jornadas diarias. Dicha regularización no deberá superar el primer semestre del año natural siguiente.

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

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

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

Artículo 26. *Horas extraordinarias*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas año, salvo

situación de fuerza mayor o de necesidad urgente o imprevisible. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

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

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

Artículo 27. *Recuperación de fiestas*

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

Artículo 28. *Vacaciones*

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII **Extinción del Contrato**

Artículo 29. *Ceses*

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

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

CAPÍTULO IX Permisos y Excedencias

Artículo 30. *Permisos especiales retribuidos*

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

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

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

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

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

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

d) En el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo/a, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos/as, abuelos/as o hermanos/as, y, por fallecimiento de nietos/as, abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge: dos días, que podrán ampliarse hasta tres días más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto.

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

Se entenderá que existe desplazamiento a efecto de la ampliación prevista en los apartados c) y d) del presente artículo cuando la persona trabajadora, necesite trasladarse a una distancia superior a 200 kilómetros.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

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

Artículo 31. Acumulación de horas para el cuidado del lactante

En desarrollo del artículo 37.4 del ET se establece, siempre que exista preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de hasta el 100% de las horas de lactancia, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso por nacimiento de hijo/hija, este derecho es extensible a ambos progenitores, y será equivalente a 14 días laborables.

Artículo 32. Licencia sin sueldo.

La persona trabajadora puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndose el alta en la Seguridad Social. En el caso de que se solicite simultáneamente, por dos o más personas de la misma sección o departamento, se requerirá el acuerdo con la Dirección de Empresa. Se solicitará preferentemente a razón de jornadas completas y medias jornadas. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas realizadas.

Artículo 33. Excedencia para el cuidado del lactante y guarda legal

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

CAPÍTULO X Régimen Asistencial

Artículo 34. Incapacidad Temporal

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

Artículo 35. Fallecimiento

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

CAPÍTULO XI Derechos Sindicales

Artículo 36. Derechos de los representantes sindicales de los trabajadores

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

36.2 La ausencia deberá comunicarse por la persona trabajadora con la antelación suficiente a la empresa, y el propio trabajador deberá entregar el correspondiente justificante de la ausencia producida al reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

36.4 Derechos sindicales de los delegados de personal y del Comité de Empresa:

- a) Se instalará un tablón de anuncios situado en el interior de las empresas y no cara al público y de fácil acceso a la plantilla, a fin de exponer información sobre materia sindical, requiriéndose el previo conocimiento de las empresas.
- b) La participación por parte de los delegados sindicales, delegados de personal o miembros de Comité de Empresa en las negociaciones de convenios colectivos serán sin cargo al crédito horario sindical.
- c) Las horas sindicales serán acumulables mensualmente a favor de uno o más de los miembros del comité o delegados del personal. La acumulación será por candidatura.
- d) Se facilitará información al comité o delegados del personal, en cuanto a movilidad del personal.
- e) Se facilitará asimismo información sobre las medidas disciplinarias impuestas respecto a faltas graves y muy graves.
- f) Se reconoce el derecho de reunión del comité de empresa y delegados de personal con cargo a las horas sindicales.
- g) Garantías a los cargos sindicales elegidos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- h) En las empresas que tengan un solo delegado de personal, éste podrá acumular bimensualmente las horas sindicales.
- i) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 56.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, sobre régimen general de la Seguridad Social.

36.5 Secciones Sindicales:

- a) Reconocimiento de las mismas en los centros de trabajo que cuenten con un censo superior a 44 personas y cuando los sindicatos o centrales posean en tales centros de trabajo una afiliación superior al 15% de su censo.
- b) Permitir información del sindicato respectivo en el tablón de anuncios.
- c) Información al delegado sindical sobre las medidas disciplinarias impuestas a faltas graves y muy graves.
- d) Información al delegado sindical sobre movilidad de personal.
- e) Derecho de reunión de las secciones sindicales fuera de las horas de trabajo en un local de la empresa, si ésta dispone de alguno dentro del centro de trabajo.
- f) El delegado sindical será designado preferentemente de entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y gozará de idénticas garantías o prerrogativas que los restantes representantes sindicales. No obstante, en los supuestos de centros de trabajo de 45 a 75 trabajadores, el delegado sindical tendrá las mismas garantías establecidas para los expresados representantes, pero no tendrá derecho a disponer de horas sindicales de permiso.
- g) El delegado sindical será oído por las empresas en interés de los trabajadores afiliados a su sindicato.

36.6 Derechos Sindicales de las personas trabajadoras:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII Régimen Disciplinario

Artículo 37. *Faltas y sanciones*

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

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

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

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes tengan facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ellas se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres, o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados en la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. Toda comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

37.2 Régimen de sanciones

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

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

37.3 Sanciones máximas

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

1ª Por faltas leves. - Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª Por faltas graves. - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª Por faltas muy graves. - Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

37.4 Prescripción

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

CAPÍTULO XIII Conceptos Varios

Artículo 38. *Reconocimiento médico anual*

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

Artículo 39. *Visitas Médico*

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

Artículo 40. *Prendas de trabajo*

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

Artículo 41. *Bilingüismo*

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

CAPÍTULO XIV Política de Igualdad

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

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con las personas representantes

de los trabajadores/as el alcance y contenido establecidos en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y demás disposiciones normativas de aplicación, siempre que estén obligadas a elaborar un plan de igualdad.

A partir del día 8 de marzo de 2019 se establece el siguiente calendario para la elaboración e implantación de los planes de igualdad:

- Empresas de más de 50 personas trabajadoras: 3 años. (8-03-2022)
- Empresas de entre 100 y 150 personas trabajadoras: 2 años. (8-03-2021)
- Empresas de entre 150 y 250 personas trabajadoras: 1 año. (8-03-2020)

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

Diagnóstico de situación: Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación conforme a lo establecido en la normativa legal vigente, y según los criterios acordados en la comisión de igualdad, a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, conteniendo al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

CAPÍTULO XV Inaplicación de las Condiciones de Trabajo

Artículo 42. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

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

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

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

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

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

Cláusulas transitorias

Cláusula Transitoria primera: Devengo y pago en diciembre 2020.

En el mes de diciembre de 2020, se devengará con carácter exclusivo en dicho mes, una cantidad de pago único, denominado "pago único dic. 2020" para cada uno de los grupos profesionales, que se hará efectivo en la nómina del referido mes de diciembre, y cuyos importes se reflejan en la siguiente tabla.

Grupos profesionales	Importe a abonar diciembre-2020
1	196,76
2	191,14
3	174,45
4	163,10
5	158,98
6	149,28
7	145,78

Las cantidades establecidas en el cuadro anterior se devengarán exclusivamente por las personas que se encuentren de alta en la empresa en el mes de diciembre de 2020. Las personas contratadas a tiempo parcial lo devengarán proporcional al tiempo contratado.

Cláusula Transitoria segunda: Comisión de Trabajo

Se constituirá una comisión de trabajo, la cual se reunirá durante el primer trimestre de 2021, para establecer el contenido de los temas a tratar.

Cláusulas adicionales

Adicional Primera. Tribunal Laboral de Cataluña

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

Adicional Segunda. Eficacia.

Este Convenio tiene efectos desde el 1 de enero de 2020 y su aplicación será inmediata a partir de la firma del presente acuerdo definitivo.

Adicional Tercera. Pago de atrasos.

Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) y/o en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, (BOPB) para liquidar a su personal los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de enero del año 2020.

Adicional Cuarta. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral.

I. Definiciones

A. Acoso sexual

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

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

B. Acoso moral

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

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

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales

TABLA DE CONVERSION

Grupo	Categorías profesionales
1	Ingenieros y licenciados
	Director (informática)
2	Jefe de sucursal
	Jefe administrativo
	Jefe de personal
	Jefe de ventas
	Jefe de compras
	Jefe de taller
	Conceptor
	Ayudante técnico sanitario
	Encargado general
	3
Jefe de sección mercantil	
Inspector de ventas	
Encargado de establecimiento	
Técnico de relojería titulado "o asimilado"	
Escaparatista	
Jefe de almacén	
Analista	
4	Jefe de grupo
	Rotulista
	Delineante de segunda
	Dependiente mayor
	Dependiente con idiomas
	Programador
	Operador
	Cortador
	Delineante de primera
	Dibujante
	Contable, cajero, taquim., idiomas
5	Cobrador
	Oficial administrativo de 1-
	Oficial administrativo de 2-
	Capataz
	Viajante
	Corredor de plaza
	Auto-venta
	Dependiente de 22, 23 y 24 años
	Grabador
	Dependiente de 25 o más años
	Técnico post-venta
Profesional de oficio de primera - chofer "C"	
Profesional de oficio de segunda - chofer "B"	
6	Auxiliar administrativo
	Auxiliar administrativo de 18 y 19 años
	Telefonista
	Manipulador
	Profesional de oficio de tercera - chofer "A"
	Ayudante de oficio
Mozo especializado	

	Auxiliar de caja de 18 y 19 años
	Auxiliar de caja de 20 y 21 años
	Auxiliar de caja de 22, 23 y 24 años
	Auxiliar de caja de 25 o más años
	Ayudante cortador
	Ayudante de dependiente
	Demostradora
7	Vigilante, sereno, ordenanza, portero
	Envasador/a, embalador/a
	Mozo, personal de limpieza
	Conserje
	Cosedor/a de sacos

ANEXOS. TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2020

Aplicables con efectos de 1 de enero del año 2020

ANEXO 1

Grupo Profesional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salario Base Euros / mes	Pagas Extras Euros / mes	Total año 2020 Euros/año
1	1.639,64	1.639,64	24.594,55
2	1.592,85	1.592,85	23.892,79
3	1.453,77	1.453,77	21.806,56
4	1.359,13	1.359,13	20.386,96
5	1.324,80	1.324,80	19.871,94
6	1.244,01	1.244,01	18.660,20
7	1.214,87	1.214,87	18.223,04

ANEXO 2

HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros / hora
1	16,28
2	16,04
3	14,07
4	12,90
5	12,13
6	10,97
7	10,75

ANEXO 3

PLUS TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales: 0.90 Euros / hora

ANEXO 4

ANTIGUAS CATEGORIAS Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento Ex- categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de personal	546,30
Jefe de ventas	546,30
Jefe de compras	546,30
Conceptor	546,30
Encargado gral.	546,30
Analista	243,39
Dibujante	1.662,98
Profesional de oficio de tercera- chofer "A"	36,45
Auxiliar de caja de 25 o más años	776,30
Ayudante cortador	560,01
Conserje	405,06

DIETAS

Dieta Completa 28.07 EUR

Media Dieta 15.96 EUR

Art. 25 COMPLEMENTO "Ad Personam" (antes antigüedad)

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2019, como complemento "ad personam", se mantendrán los mismos importes que en 2019.

Jornada: La jornada laboral para el año 2020 será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

TABLAS SALARIALES 2021 (aplicables con efectos de 1 de enero del año 2021)

ANEXO 1

Grupo Profesional	Columna 1	Columna 2	Columna 3
	Salario Base Euros / mes	Pagas Extras Euros / mes	Total año 2021 Euros/año
1	1.669,15	1.669,15	25.037,25
2	1.621,52	1.621,52	24.322,80
3	1.479,94	1.479,94	22.199,10
4	1.383,59	1.383,59	20.753,85
5	1.348,64	1.348,64	20.229,60
6	1.266,41	1.266,41	18.996,15
7	1.236,74	1.236,74	18.551,10

ANEXO 2

HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo Profesional	Importe Euros/hora
1	16,57
2	16,33
3	14,32
4	13,13
5	12,35
6	11,17
7	10,94

ANEXO 3 PLUS TRABAJO NOCTURNO

Para todos los grupos profesionales: 0.92 Euros/hora

ANEXO 4

ANTIGUAS CATEGORÍAS Contratados hasta el 29.11.2005	Complemento Ex-categoría Importe anual dividido por 15 mensualidades
Jefe de personal	556,14
Jefe de ventas	556,14
Jefe de compras	556,14
Conceptor	556,14
Encargado gral.	556,14
Analista	247,77
Dibujante	1.692,91
Profesional de oficio de tercera– chofer "A"	37,10
Auxiliar de caja de 25 o más años	790,28
Ayudante cortador	570,09
Conserje	412,35

Diets

Dieta Completa 28,58 EUR
Media Dieta 16,25 EUR

Art. 25 complement "ad personam" (antes antigüedad)

Los importes percibidos por los trabajadores a 31.12.2019, como complemento "ad personam" se incrementarán con 1.8% con efectos 1 de enero de 2021.

Jornada: La jornada laboral para el año 2021 será de 1.780 horas de trabajo.

Barcelona, 28 d'abril de 2021

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès